

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



**APLICACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL “ENCUENTRO”
PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE FACTORES
SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN
ESTUDIANTES DE 5TO AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA,
AREQUIPA, 2018**

Tesis presentada por la Bachiller:

Cori Rojas, Fabiola Alaida

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Educación Superior

Asesora:

Dra. Beltrán Molina, Rosa Patricia

**Arequipa- Perú
2019**

U.C.S.M.
Escuela de Postgrado

Señor
Doctor José A. Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado UCSM
Presente. -

De mi consideración:

Asunto: Dictamen de Borrador de Tesis (Levantamiento de observaciones)

Grado Académico: Maestro en Educación Superior

Bachiller: CORI ROJAS, Fabiola

Título del Proyecto de Tesis: APLICACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL "ENCUENTRO" PARA MEJORAR FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL, EN ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018

Observaciones:

- Carece de epígrafe, la dedicatoria es opcional.
- Perfeccionar la compaginación de todo el informe. (Ver primeras páginas). Completar en el índice páginas finales.
- En el marco conceptual considerar las fuentes bibliográficas (Revisar APA (completar número de página))
- Reformular la justificación, considerar: razón personal, validez social, científica, metodológica, actualidad y factibilidad.
- Ya debieron realizarse las validaciones (falta de campo). En la página 50 redactar en pasado.
- Mejorar aspectos formales de los resultados. (Separar los aspectos genéricos (edad, motivación...), de los resultados propiamente).
- De los resultados: Mejorar el párrafo de presentación, considerando número de título por variable.
- El nombre de las "Figuras" son "Gráficas"
- Mejorar aspectos formales. (compaginación, ortografía, etc.)

Resultado del dictamen: Previa atención de las observaciones, procede la sustentación de la tesis de investigación, salvo mejor parecer.

Fecha: Arequipa, 28 de diciembre 2018.



Dra. Cecilia Pérez Quintanilla

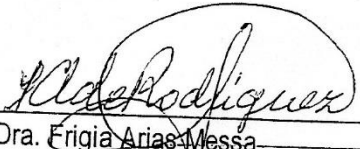
DICTAMEN DEL PROYECTO DE TESIS

A : Dr. José Antonio Villanueva Salas,
Director de la Escuela de Postgrado
De : Dra. Frigia Arias Messa.
Dictaminadora de Proyecto de Tesis
Graduanda : CORI ROJAS, Fabiola.
Maestría : Educación Superior.
Enunciado: : "APLICACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL "ENCUENTRO" PARA MEJORAR
FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE
5TO. AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN, AREQUIPA 2018".
Resultado : Aprobada
Fecha : 3/12/2018

OBSERVACIONES:

1. Hacer una revisión hay errores de tipeo.
2. Falta en la validación del instrumento el reporte de la SUNEDU de los expertos.
3. Mejorar las sangrías y espacios, no dejar espacios en blanco.
4. Superar las observaciones a conclusiones y sugerencias son de forma y a quien se dirige.

Considero que el trabajo de investigación esta con Dictamen Aprobado de mi parte, salvo mejor parecer.


Dra. Frigia Arias Messa
Dictaminadora

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA
ESCUELA DE POST GRADO

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
"AÑO DE LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

Arequipa, 2018 noviembre 22

Señor Doctor:

José Villanueva Vizcarra.

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

Presente. -

De mi mayor consideración:

Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el borrador de Tesis:

"APLICACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL ENCUENTROS PARA MEJORAR FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DEL 5TO AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA, 2018".

Presentado por el Bachiller CORI ROJAS, Fabiola Alaida para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior.

Precisa de modificaciones:

Modificación del título: **"APLICACIÓN DE PLATAFORMA VIRTUAL ENCUENTROS PARA MEJORAR FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTE DEL 5TO AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018".**

Mejorar la presentación de sus conclusiones y sugerencias.

Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, previa atención de las observaciones señaladas.

Aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



DRA. ROSA PATRICIA BELTRÁN MOLINA.
DOCENTE DE LA EPG
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Dedicado a mi Egan Dalí



“...Creemos que si hay algo clave que se debe exigir en todo proceso de evaluación de la calidad y pertinencia de las instituciones de educación superior es su vinculación con las necesidades reales de la economía y la sociedad.”

Gustavo Yamada

ÍNDICE GENERAL

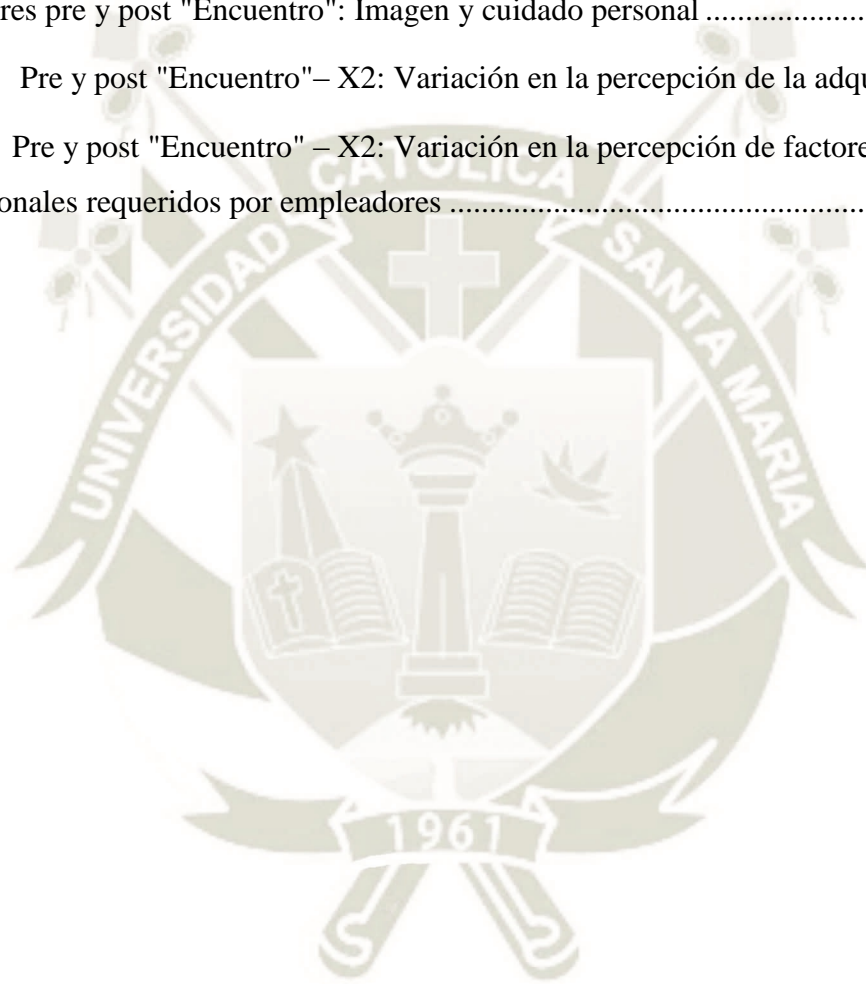
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	3
OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO I Marco Teórico.....	4
1.1 NORMATIVA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y PERFIL DEL EDUCADOR.....	4
1.1.1 Proyecto Educativo Nacional – Objetivo Estratégico N° 5.....	4
1.1.2 Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.....	4
1.1.3 SINEACE: Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.....	5
1.1.4 Perfil de egreso de la UCSM: El educador.....	5
1.2 ENFOQUE DEL CONECTIVISMO.....	6
1.3 PLATAFORMA VIRTUAL: SISTEMA DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE (LMS):.....	7
1.3.1 Moodle.....	8
1.3.2 Diseño instruccional.....	10
1.3.3 Alineación de actividades instructivas:.....	12
1.3.4 Instrumento para la evaluación de un objeto de aprendizaje.....	13
1.4 MERCADO LABORAL.....	17
1.4.1 Competencias para la empleabilidad.....	18
1.4.2 Factores socio-personales para la inserción laboral.....	18
1.5 PANORAMA EDUCATIVO Y LABORAL DEL EDUCADOR.....	23
1.5.1 IGED: Instancias de Gestión Educativa Descentralizada.....	23
1.5.2 Tendencias laborales actuales.....	25

1.5.3 Habilidades requeridas para el Siglo XXI.....	27
1.6 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	30
CAPÍTULO II Metodología.....	37
2.1 MÉTODO.....	37
2.2 ANÁLISIS U OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
2.2.1 Interrogantes básicas.....	40
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	41
2.3.1 Técnicas.....	41
2.3.2 Instrumentos.....	41
2.3.3 Cuadro de coherencias.....	43
2.3.4 Campo de verificación.....	43
2.3.5 Criterio para el manejo de resultados.....	44
CAPÍTULO III Resultados y discusión.....	45
3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
INSTRUMENTOS	
CARTA DE AUTORIZACIÓN	
MATRIZ DE PROCESAMIENTO	
PROPUESTA	
FACTURA WEB	
CD	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación	46
Tabla 2 Sexo de las unidades de estudio	47
Tabla 3 Motivos por los que realizan los estudios.....	48
Tabla 4 Satisfacción con los servicios brindados para su formación	50
Tabla 5 Percepción de factores socioersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Imagen..	52
Tabla 6 Percepción de factores socioersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Empatía.	53
Tabla 7 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Control emocional	54
Tabla 8 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Iniciativa	55
Tabla 9 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Liderazgo	56
Tabla 10 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Autonomía	57
Tabla 11 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Ambición	58
Tabla 12 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Atención y escucha.....	59
Tabla 13 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Capacidad para la Integración	60
Tabla 14 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Cooperación y apoyo	61
Tabla 15 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Seguimiento de órdenes.....	62
Tabla 16 Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Adaptación a situaciones cambiantes	63

Tabla 17 Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Intrapersonal	64
Tabla 18 Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Interpersonal	66
Tabla 19 Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Imagen y cuidado personal	68
Tabla 20 Pre y post "Encuentro" – X2: Variación en la percepción de la adquisición	70
Tabla 21 Pre y post "Encuentro" – X2: Variación en la percepción de factores sociopersonales requeridos por empleadores	71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de estudiantes de 5to año de Educación	46
Figura 2. Sexo de las unidades de estudio.....	47
Figura 3. Motivo de estudios.....	49
Figura 4. Satisfacción con los servicios brindados.....	51
Figura 5. Percepción del factor Imagen pre y post “Encuentro”	52
Figura 6. Percepción del factor Empatía pre y post “Encuentro”	53
Figura 7. Percepción del factor Control emocional pre y post “Encuentro”	54
Figura 8. Percepción del factor Iniciativa pre y post “Encuentro”	55
Figura 9. Percepción del factor Liderazgo pre y post “Encuentro”	56
Figura 10. Percepción del factor Autonomía pre y post “Encuentro”	57
Figura 11. Percepción del factor Ambición pre y post “Encuentro”	58
Figura 12. Percepción del factor Atención y escucha pre y post “Encuentro”	59
Figura 13. Percepción del factor Capacidad para la integración pre y post “Encuentro”	60
Figura 14. Percepción del factor Cooperación y apoyo pre y post “Encuentro”	61
Figura 15. Percepción del factor Seguimiento de órdenes pre y post “Encuentro”	62
Figura 16. Percepción del factor Adaptación a situaciones cambiantes pre y post “Encuentro”	63
Figura 17. Percepción de factores intrapersonales requeridos pre y post "Encuentro"	64
Figura 18. Percepción de factores interpersonales requeridos pre y post "Encuentro"	66
Figura 19. Percepción de factores imagen y cuidado personal pre y post "Encuentro"	68

LISTA DE ABREVIATURAS

COPALE: Consejo Participativo Local

COPARE: Consejo Participativo Regional

DRE: Dirección Regional de Educación

ENAHU: Encuesta Nacional de Hogares

GRADE: Grupo de Análisis para el Desarrollo

IE: Institución Educativa

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MINEDU: Ministerio de Educación

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PEN: Proyecto Educativo Nacional

SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación

RESUMEN

El presente estudio, orientado por el enfoque del conectivismo en el ámbito educativo, analiza la efectividad de la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro” en relación a los factores sociopersonales para la inserción laboral en veinte estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de último año de la Universidad Católica de Santa María. Presenta dos variables: Factores sociopersonales (variable dependiente), con dos indicadores (percepción de la adquisición y percepción de la relevancia para la inserción laboral); y Plataforma virtual “Encuentro” (variable independiente) elaborada por la autora de la investigación, alineada según el Manual de LORI (*Learning Object Review Instrument*).

Mediante el diseño pre experimental, se aplica el Test de factores sociopersonales para la inserción laboral (adaptado del “*Test de Factores Sociopersonales para la inserción laboral de jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación*”) para medir la variable dependiente como pre y post test en un solo grupo.

Luego del análisis de resultados, se concluye con la validación de la plataforma virtual “Encuentro” como un medio digital favorable respecto a los indicadores de estudio. La mejora de la percepción de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes, se dio porque la aplicación de la plataforma propició el análisis autoreflexivo de cada factor, evidenciando un cambio o diferencia significativa de pre a post en siete de los factores sociopersonales. Respecto al segundo indicador, el análisis comparativo ratifica la variación entre lo que se consideró irrelevante (pre) y luego relevante (post) en relación al mercado laboral.

Finalmente, se sugiere la ejecución de la propuesta de la plataforma como elemento extracurricular, ya que podría ser un recurso digital complementario para la carrera de Educación, ya que se puede reconocer variaciones significativas de la percepción de los factores sociopersonales de estudiantes previo a su inserción laboral.

Palabras claves: Educación, sociopersonal, inserción laboral, conectivismo, plataforma, experimental y aprendizaje.

ABSTRACT

The present study, guided by the approach of connectivism in the educational field, analyzes the effectiveness of the application of the virtual platform "Encuentro" in relation to the sociopersonal factors for the labor insertion in twenty students of the Professional School of Education of last year of the Catholic University of Santa María. It presents two variables: Sociopersonal factors (dependent variable), with two indicators (perception of acquisition and perception of relevance for labor insertion); and Virtual Platform "Encuentro" (independent variable) prepared by the author of the research, aligned according to the LORI Manual (Learning Object Review Instrument).

Through the pre-experimental design, the Sociopersonal factors test for labor insertion is applied (adapted from the "Sociopersonal Factors Test for youth labor insertion: an instrument for evaluation and training) to measure the dependent variable as pre and post test in a single group.

After the analysis of results, it is concluded with the validation of the virtual platform "Encuentro" as a favorable digital medium respecting the study indicators. The improvement of the perception of the sociopersonal factors in the labor insertion of the students, occurred because the application of the platform led to the self-reflexive analysis of each factor, evidencing a significant change or difference from pre to post in seven of the sociopersonal factors. Regarding the second indicator, the comparative analysis confirms the variation between what was considered irrelevant (pre) and then relevant (post) in relation to the labor market.

Finally, it is suggested the execution of the platform proposal as an extracurricular element, since it could be a complementary digital resource for the Education career, since it can recognize significant variations of the perception of the sociopersonal factors of students prior to their insertion labor.

Keywords: Education, sociopersonal, labor insertion, connectivism, platform, experimental and learning.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación está ligada estrechamente a la digitalización o a la informática. Los estudiantes pueden estar en una clase de modo semipresencial haciendo uso de diversos aparatos electrónicos e ingresando a plataformas virtuales para mejorar, afianzar o complementar su aprendizaje. A través de Moodle, por ejemplo, el estudiante puede participar de cursos interactivos.

Al finalizar la carrera de Educación, nos encontramos con diversas realidades o un mercado laboral diverso y surge la necesidad de responder una pregunta: ¿Qué tanto acercamiento hemos tenido o conocemos respecto a lo que realmente solicitan los empleadores? ¿Qué factores sociopersonales son trascendentes en el mercado y en qué medida los ha adquirido el estudiante de Educación? En cierta medida, son pocos los espacios donde se propicia el encuentro o acercamiento asincrónico entre estudiantes, egresados o empleadores con el fin de tratar la empleabilidad. Suele pasar que luego de finalizar con la formación de pregrado, cada quien sigue un camino distinto y va, mediante el descubrimiento, interactuando o relacionándose progresivamente. Lo usual es que la inserción al mercado sea un mérito individual y lleno de diversas experiencias. Es por ello que desarrollar un sistema que integre tanto las necesidades, experiencias y la formación del estudiante abre paso también al análisis de cómo esta situación experimental puede convertirse en un factor que posibilita la generación de cifras e interpretaciones sobre razones cualitativas.

La plataforma virtual “Encuentro”, en aras de cumplir con los objetivos de la presente investigación, advierte su viabilidad en cuanto a que no se necesitará de un espacio presencial para generar el encuentro o interacción entre egresados o empleadores, sino que se convertirá en un recurso de apoyo para mejorar aquellos factores que todo empleador considera importante antes de integrar un nuevo miembro a institución. Este espacio virtual complementará la gestión educativa digital que hay dentro de la UCSM, en la cual ya se usan sistemas de gestión de aprendizaje en todos sus cursos.

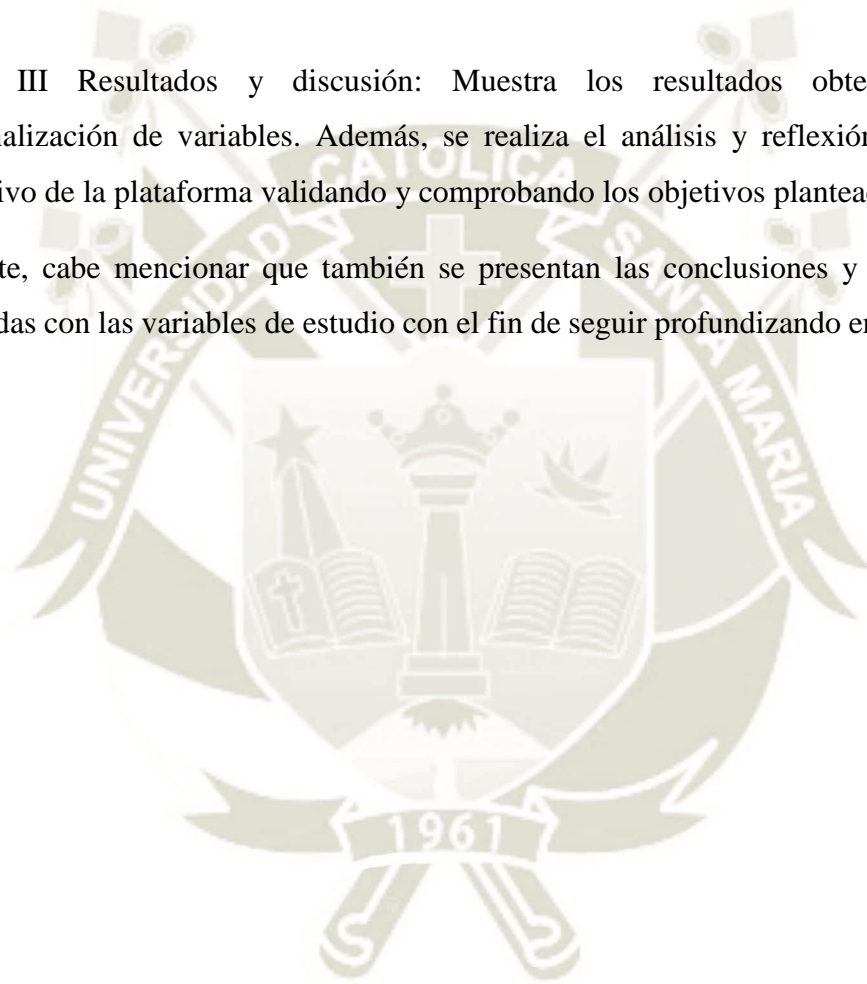
Con el fin de lograr una explicación detallada del proceso investigativo, la presente investigación se divide en diferentes capítulos que a continuación se detallan:

Capítulo I Marco Teórico: Aborda el marco teórico, el mismo que incluye una revisión exhaustiva de los fundamentos teóricos del problema de estudio y un análisis reflexivo de antecedentes investigativos.

Capítulo II Metodología: Detalla el método y procesos seguidos para desarrollar el proceso científico. A través de ella se explica el diseño y los procesos ejecutados para la recolección de datos.

Capítulo III Resultados y discusión: Muestra los resultados obtenidos según la operacionalización de variables. Además, se realiza el análisis y reflexión sobre el aporte significativo de la plataforma validando y comprobando los objetivos planteados.

Finalmente, cabe mencionar que también se presentan las conclusiones y recomendaciones relacionadas con las variables de estudio con el fin de seguir profundizando en temas similares.



HIPÓTESIS:

Dado que las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María están próximas a ingresar al mercado laboral, es probable que luego de que usen la plataforma virtual “Encuentro” se logre reconocer su efectividad en cuanto a la percepción de los factores sociopersonales adquiridos y relevantes para la inserción laboral.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la efectividad del uso de la plataforma virtual “Encuentro” sobre los factores sociopersonales percibidos como adquiridos y relevantes para la inserción laboral en estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Identificar la percepción de la adquisición y relevancia de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM antes de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”.
- b. Identificar el grado de adquisición y relevancia de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM después de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 **NORMATIVA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y PERFIL DEL EDUCADOR**

1.1.1 **Proyecto Educativo Nacional – Objetivo Estratégico N° 5**

“Educación Superior como un espacio de Calidad favorable para el desarrollo de la Competitividad Nacional.” (PEN, 2006, p.110)

El Proyecto Educativo Nacional propone el aseguramiento de una educación superior de calidad que brinde aportes efectivos al desarrollo socioeconómico y cultural del país a partir de una adecuada fijación de prioridades y teniendo como horizonte la inserción competitiva del Perú en el mundo.

1.1.2 **Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria**

Dentro de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (2015), se contempla lo siguiente: “La Educación Superior Universitaria no forma ciudadanos con altas capacidades para el ejercicio profesional competente y la producción de conocimiento de alto valor social.” (p. 15). Esta afirmación se basa en un estudio de la Población Económicamente Activa (PEA), pero desocupada, llevada a cabo por el INEI. En dicho informe se menciona que la tasa de subempleo creció sostenidamente en el nivel superior universitario entre los años 2005 y 2014, pasando de un 20,7% a un 27,8%. Dicha reducción advierte que el porcentaje de PEA trabaja en una ocupación que demanda, en promedio, mucho menos educación que la que ha estudiado.

1.1.3 SINEACE: Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

Para lograr la acreditación de un programa de estudios, es necesario la revisión de las dimensiones propuestas por el SINEACE. Las dimensiones que sostienen el modelo de acreditación son cuatro. De las cuales, se desprenden diversos estándares de calidad. En base a la Dimensión N° 4: “Resultados”, se tiene a continuación el siguiente factor:

El Factor 12. VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO, en el cual se hace referencia al programa de estudios. Dicho programa debe implementar mecanismos para asegurar que los egresados logren el perfil de egreso establecido en los documentos curriculares, además de mecanismos para evaluar el desempeño profesional y objetivos educacionales.

Este evalúa dos criterios:

- El avance en el logro de las competencias a lo largo de la formación de los estudiantes.
- El estudio y aplicación de mecanismos de evaluación del logro de las competencias definidas en el perfil de egreso.

1.1.4 Perfil de egreso de la UCSM: El educador

Luego de culminar sus estudios, el educador egresado de la Universidad Católica de Santa María debe:

- Demostrar una sólida formación profesional, pedagógica, tecnológica y humanística, que le permita desempeñarse adecuadamente en la profesión.
- Orientar el desarrollo integral del estudiante considerando sus necesidades educativas, para el desarrollo de su personalidad.
- Desarrollar estrategias metodológicas en la práctica de las disciplinas del área de conocimiento con creatividad e innovación.
- Diseñar, gestionar, implementar y evaluar programas y proyectos educativos atendiendo las diferentes necesidades de los estudiantes y promoviendo la investigación.

- Cultivar y plasmar una escala de valores, basada en el respeto de la dignidad humana, la práctica del bien, la búsqueda de la verdad como expresión de calidad de vida con ética y responsabilidad social.

El presente perfil da a conocer explícitamente que el estudiante debe adquirir cualidades ligadas con lo intrapersonal, interpersonal y de imagen-cuidado personal; es decir, factores sociopersonales ligados con la inserción laboral.

1.2 ENFOQUE DEL CONECTIVISMO

Estamos conectados. La sociedad del conocimiento ahora incluye un nuevo paradigma centrado en las redes, donde el aprendizaje se puede dar a través de diferentes medios digitales y donde palabras como influencer, networking son cada vez más usadas.

En educación el término se relaciona con un tipo de aprendizaje digital, no presencial, online. Según Sanchez- Cabrero (2019) sostiene que:

“El surgimiento de Internet ha modificado nuestra forma de aprender, que ha derivado en la aparición de un lugar de producción de conocimiento global virtual a la que nos conectamos, enriquecemos, y de la cual aprendemos a lo largo de toda la vida. Esta red de conocimiento y aprendizaje estaría estructurada en distintas capas de conocimientos a las que accederíamos según nuestras necesidades. Tanto el Conectivismo como las teorías de Polsani comparten la idea de que el conocimiento y el aprendizaje están distribuidos, pueden residir en dispositivos no humanos y son considerados como entidades vivas y diferentes a la suma de sus elementos.” (p.124).

La web 2.0 ha tenido notable influencia en las diversas metodologías de enseñanza y procesamiento de calificaciones. Beneficiando de diversas maneras al educado y al estudiante. Así mismo, esto implica autoeducarse en un paradigma donde Internet es el principal protagonista.

1.3 PLATAFORMA VIRTUAL: SISTEMA DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE (LMS):

Dentro de un mundo globalizado, las plataformas virtuales han mejorado el sistema educativo de tipo sincrónico y asincrónico. De tal forma que permite acercar diversos contenidos a los estudiantes y concientizar a los docentes la necesidad de actualización permanente.

La tecnología está cambiando el escenario educativo. Tanto las tecnologías de la información y la comunicación son herramientas para agilizar, optimizar y extender procesos de enseñanza y aprendizaje. La influencia de la nueva tecnología en los modos de aprender genera nuevos desafíos para la evaluación. (Lezcano, 2017, p. 5). Por ello, las plataformas de e-learning ofrecen diversidad de herramientas y propician la adopción de distintos tipos de estrategias, tanto para el desarrollo de los contenidos, como para las propuestas de actividades que favorecen la construcción del aprendizaje y su evaluación.

Así mismo, las incorporaciones de las TIC en los procesos de enseñanza y de aprendizaje en la era digital están modificando los ambientes tradicionales de enseñanza tanto presenciales como a distancia. La principal diferencia entre estas dos modalidades se centra en la separación física o no entre profesores y estudiantes.

La integración de las posibilidades de la comunicación mediada por un ordenador (correo electrónico, foros de discusión, chat, videoconferencia, mensajería instantánea tipo MSN, twitter, redes sociales, etc.) disuelve estas diferencias y permite un abanico de experiencias de aprendizaje que van desde aulas convencionales unidas a través de la red a grupos de trabajo colaborativo en contextos totalmente a distancia.

Es decir, las nuevas modalidades educativas vienen definidas no tanto por la separación física entre profesores y estudiantes entre sí, sino por cantidad y calidad de diálogo entre ellos y por la flexibilidad del diseño de los cursos en cuanto a objetivos, estrategias de aprendizaje y métodos de evaluación. Esto supone la construcción de nuevos espacios de comunicación que posibilitan una gran variedad de situaciones comunicativas, situaciones que tanto profesores

como estudiantes deben acomodar, apropiarse, dominar, para que se produzca el aprendizaje, la construcción personal del conocimiento, la realidad del conocimiento compartido.

...Consideramos importante señalar algunos hitos relevantes desde el punto de vista pedagógico y tecnológico. Downes (2012) describe la evolución del e-learning a partir de una serie de generaciones que no necesariamente son excluyentes, sino que han ido conviviendo a lo largo del tiempo. En primer lugar, señala la existencia de una generación cero caracterizada por el diseño y la publicación de los recursos multimedia en línea. En este primer momento, lo más importante es usar los ordenadores para transmitir contenidos instructivos y realizar actividades basadas en pruebas y cuestionarios evaluativos. La generación uno del e-learning se inicia a partir de Internet y el uso del correo electrónico que facilita la comunicación virtual. La segunda generación tiene lugar a principios de los noventa y se caracteriza por la aplicación de los juegos de ordenador para el aprendizaje en línea. En la tercera generación, el desarrollo de los gestores de aprendizaje (LMS) permite conectar los contenidos de la generación cero con las plataformas. De hecho, para muchos autores esta fase es muy relevante ya que el e-learning se materializa en el aula virtual. (Gros, 2018, pg. 71)

Esta información nos acerca al hecho de que las plataformas LMS son espacios virtuales de aprendizaje orientados a facilitar la experiencia de capacitación a distancia, tanto para instituciones educativas como para empresas, desde su acrónimo en inglés *Learning Management System*, este sistema permite la creación de “aulas virtuales” donde se produce la interacción entre docentes y estudiantes. También se pueden hacer evaluaciones, intercambiar archivos y participar en foros, chats, entre otras muchas herramientas adicionales.

1.3.1 Moodle:

Moodle es, según sus creadores, un software para diseñar cursos a través de internet y páginas web. Es un producto global, disponible como software libre que da soporte a la formación desde la teoría del constructivismo social. Con más de 10 años de desarrollo guiado por la pedagogía de constructivismo social, Moodle proporciona un

conjunto poderoso de herramientas centradas en el estudiante y ambientes de aprendizaje colaborativo, que le dan poder, tanto a la enseñanza como al aprendizaje.

“Moodle da soporte a esto ofreciendo la posibilidad de que los estudiantes tengan una participación activa a través de wikis, foros o glosarios de términos que se construyen de forma colaborativa; además, hace hincapié en el apartado social con páginas de usuario y detalles de la última actividad del curso o de la participación de cada uno en las diferentes actividades”. (Sánchez, 2013, p. 60).

Moodle presenta diversas características relacionadas con su factibilidad:

1.3.1.1 Moodle tiene un diseño responsive

El diseño responsive se refiere a la adaptabilidad del sitio a cualquier tipo de pantalla. Moodle cuenta con temas o plantillas que poseen esta característica. Así que, al usarlo, el ancho de la página se adapta al ancho de la pantalla, reestructura las dimensiones de los contenidos al dispositivo desde el que se accede y cambia ciertos elementos para hacerlos más ligeros y usables. Esto permite que todo curso hecho en Moodle usando estos temas o plantillas sea útil, veloz, sencillo y conserve su dirección web desde cualquier equipo.

1.3.1.2 Moodle es flexible

Permite la posibilidad de adaptarse a las necesidades; esto debido a la gran cantidad de herramientas de trabajo que nos ofrece la plataforma: permite cargar material educativo como presentaciones, videos, apuntes, imágenes; facilita la realización de actividades o tareas; permite la comunicación entre docentes y estudiantes; y tiene opciones para gestionar la evaluación de los estudiantes.

1.3.1.3 Moodle tiene gran variedad de herramientas

Permite realizar encuestas para recopilar datos de sus estudiantes; cuestionarios de opciones múltiples, verdadero - falso, respuestas cortas o tipo ensayo, entrevistas, wikis, entre otros. Es decir, cuenta con herramientas para verificar los conocimientos adaptables según sus necesidades, ya que, por ejemplo, los cuestionarios pueden tener tiempo de desarrollo, dar retroalimentación instantánea, etc.

1.3.1.4 Moodle puede ampliarse

Si se necesitara algo más, respecto a herramientas, se puede hacer mejoras con los llamados plugins (módulos, bloques o addons) que son pequeños software que se instalan dentro de Moodle.

1.3.1.5 Moodle permite personalizar el diseño

Moodle permite aplicar temas (plantillas o themes) para cambiar el aspecto del curso, generando una identidad gráfica propia y adaptable.

1.3.2 Diseño instruccional:

Diversas fuentes virtuales describen al diseño instruccional como aquella acción que toma cada docente online para crear su curso o adaptarlo de un modo presencial a otro a distancia en modalidad blended (semipresencial). Esto genera que no solo se trate de colocar las mismas diapositivas usadas en una clase presencial a una virtual, sino que implica realizar un diseño previo.

Por ello, el diseño instruccional no solo se relaciona con la pedagogía, sino con el uso del enfoque del conectivismo. Acuña (2016) menciona en su blog: “[Diseño instruccional es el] arte y la ciencia de planificar, preparar los materiales y ambientes necesarios para que se lleve a cabo efectivamente el aprendizaje; involucra

metodologías (...) que ayudarán a los estudiantes a desarrollar la capacidad para lograr ciertas competencias u objetivos de aprendizaje”. (p. 1). En ese sentido, antes de comenzar a elaborar el diseño instruccional es esencial finalizar con éxito las fases de creación de contenido base (el esqueleto del producto) y el desarrollo de la metodología del aprendizaje. Existen varios enfoques, pero el que se abordará para la creación de la plataforma es el modelo ADDIE, acrónimo de las fases que comprenden dicho proceso: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación. Así mismo, la armonía y dinamismo se verificará con el Manual LORI que se detallará líneas más abajo.

2.6.2.1 ADDIE: Análisis

En esta fase se cuestiona la importancia del producto formativo tras la recopilación de la información necesaria para su desarrollo, así como los perfiles de los estudiantes. Este ejercicio de reflexión permite reducir los riesgos negativos que puedan producirse una vez que el curso esté finalizado.

2.6.2.2 ADDIE: Diseño

Se presenta una estrategia para conseguir las metas instruccionales: público a alcanzar, objetivos, itinerario y métodos de entrega.

2.6.2.3 ADDIE: Desarrollo

Es la fase más creativa del proceso, ya que se utilizan todos los recursos disponibles para dar forma y crear los materiales del curso (variados).

2.6.2.4 ADDIE: Implementación

Una vez que el curso está terminado, se pone a disposición de los usuarios y se evalúa el alcance del mismo. Es fundamental que los

estudiantes conozcan desde el inicio los objetivos principales para poder organizar su itinerario de aprendizaje.

2.6.2.5 ADDIE: Evaluación

En esta fase no solo se evaluará si el curso ha alcanzado los objetivos desde la perspectiva del diseño instruccional, sino también desde el punto de vista de los estudiantes. Uno de los métodos más eficaces son las encuestas finales.

1.3.3 Alineación de actividades instructivas:

Cada vez más, la alineación de actividades instructivas al contenido y evaluaciones van cobrando más importancia. Esto debido a que esta estructuración parte de un diseño instructivo pensado en un estudiante objetivo y un fin específico.

“Según sean los logros trazados con el curso o módulo a implementar dentro de la plataforma se debe tomar en cuenta, principalmente, la alineación de tres elementos dentro de un proceso educativo: objetivos (competencias), actividades instructivas (contenido) y evaluaciones”
(Rocca, 2015, pg. 2)

En este sentido, tanto objetivos, actividades instructivas y evaluaciones deben responder transversalmente a las competencias a alcanzar para el desarrollo óptimo del curso virtual.

1.3.3.1 Objetivos:

Son enunciados claros sobre las metas de aprendizaje específicas que alcanzarán los estudiantes o quienes participen del proceso de Enseñanza – aprendizaje. Se asemejan a las competencias o logros esperados.

1.3.3.2 Actividades instructivas:

Incluye todo lo que un docente hace u ofrece como recurso para el aprendizaje, por ejemplo, lectura de textos, recursos multimedia (videos) o clases; así como oportunidades de práctica, con el fin de reforzar un aprendizaje auto instructivo por parte de los estudiantes.

1.3.3.3 Evaluaciones:

Miden si los estudiantes han cumplido con los objetivos de aprendizaje o no. Las evaluaciones eficaces no solo deben revelar cuán bien han aprendido los estudiantes lo que se pretende que aprendan, sino también medir cuán efectivas son las actividades instructivas.

1.3.4 Instrumento para la evaluación de un objeto de aprendizaje

Un recurso de información o software interactivo utilizado en el aprendizaje online se denomina objeto de aprendizaje. Una simple imagen, una página de texto, una simulación interactiva o un curso completo son algunos de sus ejemplos. Cuando se diseñan para ser reusables, los objetos de aprendizaje permiten ser reutilizados de forma que los costos totales de producción pueden reducirse. Actualmente, existen miles de objetos de aprendizaje disponibles en la web y, cada vez más, en aumento.

1.3.4.1 Learning Object Review Instrument (LORI)

LORI, por sus siglas en inglés (*Learning Object Review Instrument*) es una herramienta que permite evaluar los objetos de aprendizaje (virtual) en función de nueve variables, según el manual de usuario:

1.3.4.2 Calidad de los contenidos:

Evalúa que el contenido no presente errores, sesgos u omisiones que pudieran confundir o equivocar al alumnado. Los enunciados del contenido se apoyan en evidencias o argumentos lógicos. Las presentaciones enfatizan los puntos clave y las ideas más significativas con un nivel adecuado de detalle. Las diferencias culturales o relativas a grupos étnicos se representan de una manera equilibrada. Se valora: veracidad, exactitud, presentación equilibrada de ideas y nivel adecuado de detalle.

1.3.4.3 Adecuación de los objetivos de aprendizaje:

Se hace referencia a los objetivos de aprendizaje dentro del contenido. Los objetivos se adecuan al tipo de alumnado al que se dirige. Las actividades propuestas, contenidos y tipo de evaluación están alineados con los objetivos planteados. El objeto de aprendizaje por sí mismo es suficiente para que el alumnado alcance los objetivos de aprendizaje. Se valora: coherencia entre los objetivos, actividades, evaluaciones; y el perfil del alumnado.

1.3.4.4 Feedback (retroalimentación) y adaptabilidad:

Evalúa si el objeto de aprendizaje posee la virtud de adecuar los mensajes instruccionales o actividades en función de las necesidades específicas o las características de cada alumno o construir, junto con el estudiante, un aprendizaje basado en sus propias respuestas. El objeto de aprendizaje se adecúa a los estilos de respuesta de un tipo o perfil de alumno. Se valora: contenido adaptativo o feedback dirigido en función de la respuesta de cada alumno y su estilo de aprendizaje.

1.3.4.5 Motivación:

Evalúa si el objeto de aprendizaje es altamente motivador, el contenido es relevante en la vida, objetivos personales e intereses del alumnado. El objeto ofrece simulaciones basadas en la realidad, multimedia, interactividad, humor, drama y/o retos a través de juegos que estimulan el interés del estudiante. Es más probable que el estudiante muestre mayor interés por la temática después de haber trabajado con el objeto de aprendizaje. Se valora: capacidad de motivar y generar interés en un grupo concreto de alumnos.

1.3.4.6 Diseño y presentación:

Evalúa la calidad de la producción y el diseño de la información. Si permite al usuario aprender de manera eficiente, texto es legible, gráficos y tablas se encuentran correctamente etiquetados y ordenados, si las animaciones o vídeos incluyen narración, si los distintos párrafos están encabezados por títulos significativos o si la escritura es clara, concisa y sin errores; o si el color, la música, y diseño son estéticos y no interfieren con los objetivos de aprendizaje. Se valora: el diseño de la información audiovisual y si este favorece el adecuado procesamiento de la información.

1.3.4.7 Usabilidad:

Se evalúa si el diseño de la interfaz de usuario informa implícitamente al alumnado cómo interactuar con el objeto, o las instrucciones de uso son claras. Si la navegación por el objeto es fácil, intuitiva y ágil. El comportamiento de la interfaz de usuario es consistente y predecible. Se valora: facilidad de navegación, interfaz predictiva para el usuario y calidad de los recursos de ayuda de la interfaz.

1.3.4.8 Accesibilidad:

Evalúa si el objeto de aprendizaje es accesible utilizando dispositivos de asistencia a discapacitados para usuarios con discapacidades sensoriales y motoras; también si se puede acceder al objeto de aprendizaje a través de dispositivos móviles. Se valora: el diseño de los controles y la presentación de la información adaptada para discapacitados y dispositivos móviles.

1.3.4.9 Reusabilidad:

Se evalúa si el objeto de aprendizaje es un recurso en sí mismo que puede transferirse inmediatamente a un curso ya diseñado, integrarse en un nuevo diseño o utilizarse en un nuevo escenario de aprendizaje. Se valora: capacidad para usarse en distintos escenarios de aprendizaje y con alumnos de distintos bagajes.

1.3.4.10 Cumplimiento de estándares:

Evalúa si el objeto de aprendizaje cumple con todas las directrices y estándares internacionales más conocidos. Se valora: Adecuación a los estándares y especificaciones internacionales.

En general, la meta de cualquier emprendimiento instructivo (virtual o presencial) es el aprendizaje de los estudiantes. Es más probable que el estudiante logre el aprendizaje cuando componentes antes mencionados estén alineados; es decir, los objetivos de aprendizaje expresan los tipos de nivel de entendimiento que se pretende que adquieran los estudiantes; las actividades instructivas les permitan a los estudiantes participar de acciones que los ayuden a lograr esos entendimientos; y las evaluaciones indican en qué nivel se han logrado los objetivos.

“Al redactar un curso o una unidad, la primera tarea es redactar los objetivos didácticos. La siguiente tarea es redactar la prueba. Esto podría parecerle un retroceso; podría preocuparle estar enseñando para el examen. De hecho, determinar cómo serán las evaluaciones antes de crear el contenido es uno de los principios básicos y procedimientos recomendados del diseño de sistemas instructivos”. (Kalk, 2015, p.2)

En el ámbito del aprendizaje, se requiere que los estudiantes logren mejores resultados cuando los objetivos, las evaluaciones y el contenido están estrechamente alineados, Estos principios se aplican en todos los entornos de aprendizaje, pero fundamentales en un entorno en línea donde los estudiantes trabajan de manera independiente.

1.4 MERCADO LABORAL

El trabajo es uno de los factores de producción con los cuales se elaboran los bienes y servicios que son el resultado tangible de la actividad económica, siendo el salario la retribución básica por lo realizado.

El mercado laboral no se distingue del mercado conocido por todos, ya que existe un sujeto referido a una oferta y una demanda. Sin embargo, sus elementos distintivos son indispensable. Por ejemplo, aumento de salarios, disminución de cantidad de ofertas o demandas. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

Para GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo (2014), uno de los principales problemas del mercado laboral peruano es que la oferta y la demanda laboral está creciendo, pero existen desequilibrios. La oferta no responde a las necesidades de la demanda. Por ejemplo, la demanda por trabajadores calificados creció en 40% entre el 2004 y el 2012. El número de graduados entre los mismos años creció en 36% (ENAH0). Sin embargo, el 50% de las empresas más grandes del país indican tener dificultades para contratar mano de obra calificada. Esta situación

se da en parte porque algunos perfiles universitarios no responden a las necesidades del mercado.

A raíz de dichos estudios, se debe considerar que la educación debe ser un puente que asegure un perfil entre la oferta y demanda de trabajo. La mayoría de estudiantes inicia una carrera con información muy limitada. Casi dos tercios de los egresados de la educación superior entre los 22 y 30 años se arrepiente de la decisión que tomó sobre su formación.

1.4.1 Competencias para la empleabilidad

Según Martha Alles (2009), “El Modelo de competencias es el conjunto de procesos relacionados con las personas que integran una organización y que tienen como propósito alinearse a favor de los objetivos organizacionales o empresariales”. (p. 74). Esto refiere que todo factor sociopersonal juega un rol importante dentro de la empresa o Institución Educativa, ya que su estudio descriptivo y valorativo permitirá reconocer en qué medida se estiman como necesarias. Tanto en lo interpersonal, intrapersonal y el cuidado e imagen personal, se identifican muchos factores clave. De tal manera que al diferenciarlas se reconozca su valor dentro del mercado laboral, así como por quienes educan en el nivel superior.

1.4.2 Factores socio-personales para la inserción laboral

Desde un análisis exhaustivo del estudio realizado por Francisco Miguel Martínez Rodríguez y Gabriel Carmona Orante, profesores del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada España, estos factores son el motivo de las competencias o cualidades a estudiar en la presente investigación.

“Dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores socio-personales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso. Por este motivo, [...] es necesario identificar y evaluar estos aspectos personales, como paso previo al diseño, planificación y puesta en práctica de acciones educativas que, tomando como base estos factores sociopersonales, mejoren la inserción laboral de los jóvenes”. (Martínez, M., 2010, pg.118).

El detalle es conocerlos para poder abordarlos. De ahí que también estén ligados a las reconocidas habilidades blandas.

1.4.2.1 Cualidades personales:

Según Martínez, M. (2010):

Imagen: Entendida como conjunto de rasgos que caracterizan a una persona ante la sociedad. La imagen va a depender del puesto de trabajo desempeñado. El estudiante debe ser consciente de que existen determinados trabajos que requieren una imagen concreta.

Empatía: Ponerse en el lugar del otro. El trabajo colaborativo es cada vez más valorado por los empresarios, por lo que la empatía juega aquí un importante papel. Los trabajadores deben aprender a entender a sus compañeros de trabajo y a ayudarles a superar conjuntamente las dificultades.

Control emocional: Saber separar el trabajo de la vida afectiva y familiar, para que los posibles problemas derivados de estas últimas no condicionen el rendimiento de los trabajadores. En

definitiva, sería algo así como no llevarse los problemas de casa al trabajo. Saber “desconectar” y que no influyan negativamente los problemas afectivo-familiares del trabajador.

Iniciativa: Capacidad del sujeto para adelantarse a los demás a la hora de ejecutar alguna tarea, sin necesidad de que estén indicándole constantemente qué debe hacer.

Liderazgo: A algunos trabajadores se les pide que sean capaces de guiar a otros compañeros de trabajo, así como organizarlos y distribuir acertadamente las tareas dentro de la empresa para mejorar la eficiencia de la misma.

Autonomía: Capacidad de un trabajador para desarrollar las funciones que le son encomendadas sin necesidad de estar pendiente de él, pues se entiende que es capaz de desempeñarlas solo.

Ambición: Deseo constante de mejorar en su trabajo.

Atención y escucha: Tener en consideración las recomendaciones del empresario y aceptar sus consejos para ser más eficiente en el trabajo.

Capacidad para la integración en grupo: El trabajo en grupo y colaborativo es muy valorado actualmente. Se insta a los trabajadores a que respeten a sus compañeros y aprendan a trabajar conjuntamente.

Cooperación y apoyo para las actividades: Está relacionada con la anterior, y consiste en enseñar a los sujetos a obrar conjuntamente con otros para el bien común.

Seguimiento de órdenes en la tarea: Seguir las indicaciones de los empleadores orientadas a alcanzar el mejor rendimiento en una tarea.

Adaptación a situaciones cambiantes: Cada vez más el trabajo, en determinados sectores y puestos, es menos monótono y repetitivo, por lo que se pide capacidad para acomodarse a distintas circunstancias y funciones dentro de la empresa.

1.4.2.2

Valores sociopersonales:

Valores individuales: Relacionados fundamentalmente con el ámbito individual de la persona, y en nuestro caso, referidos a lo laboral; por ejemplo, la sinceridad, la auto-superación, la iniciativa y la independencia.

Valores afectivos: Tienen que ver con la dimensión afectiva del ser humano; por ejemplo, la afectividad, la emoción, el sentimiento y el amor.

Valores intelectuales: Hacen referencia a dimensiones de la naturaleza racional de la persona, como aprender, conocer, pensar y saber.

Valores estéticos: Aluden a la imagen y a su vínculo con la belleza, así como al gozo espiritual que produce. Los valores estéticos son muy apreciados hoy día en determinados puestos de trabajo, si tenemos en cuenta el peso que la imagen corporal y la estética poseen en nuestra sociedad; por ejemplo, la elegancia, la estética, la buena imagen y el adorno.

Valores corporales: Son los relacionados con la estructura biológica humana; es decir, aspectos como la salud, el aseo personal, el placer y la vitalidad.

Valores morales: Afectan a la bondad o la malicia de las acciones humanas, es decir, se ocupan de la valoración ética; por ejemplo, la fidelidad, la obediencia, la honradez y la responsabilidad.

Valores sociales: Indican el valor de las relaciones institucionales e interpersonales, tales como la convivencia, la colaboración, la tolerancia y la participación.

Valores ecológicos: Los que ponen en contacto directo al ser humano con el ambiente y lo natural que le rodea, tales como el ecologismo, la lucha contra la contaminación, la sensibilidad medioambiental y el desarrollo sostenible.

Valores instrumentales: Aquellos que son apreciados por los beneficios que nos aportan, como el trabajo, el ahorro, el dinero y el sueldo.

Valores religiosos: Relacionados con la fe y la espiritualidad, ya sea como fin o como medio. En este caso usamos palabras como “creyente”, “ateo”, “espiritualidad” y “caridad”.

1.5 PANORAMA EDUCATIVO Y LABORAL DEL EDUCADOR

1.5.1 IGED: Instancias de Gestión Educativa Descentralizada

La Gestión Descentralizada se define como la gestión articulada realizada por el Gobierno Nacional, Regional o Local, donde cada nivel de gobierno cumple funciones complementarias en un espacio territorial, que con el aporte de la sociedad civil organizada, producen bienes y servicios público al servicio del ciudadano. (Minedu, 2015, p. 2)

De esta manera, podemos fijar que cada nivel de gobierno cumple un rol relacionado con la atención del servicio educativo: El Ministerio de Educación tiene el rol rector del Sector, ya que ejerce sus competencias con criterios de orden técnico – normativo. El Gobierno Regional administra el servicio educativo en su territorio, definiendo sus políticas en concordancia con las normas y políticas nacionales sectoriales (se incluyen a las DRE, UGEL e Instituciones Educativas). Las DRE, o la que haga sus veces, es responsable de brindar asistencia técnica y supervisión a las UGEL de su jurisdicción, así como brindar orientaciones para la diversificación del currículo; incluyendo el seguimiento y disposición de medidas correctivas para la mejora del servicio educativo. Así mismo, promueve, regula, incentiva y supervisa los servicios referidos a la educación superior, con excepción de la educación superior universitaria.

La UGEL es una instancia del Gobierno Regional, dependiente de la DRE, cuya desponsabilidad es asegurar la continuidad del servicio educativo, así como proveer servicios y supervisar la gestión de las instituciones educativas públicas de su jurisdicción, para la adecuada prestación del servicio educativo, así como atender las solicitudes efectuadas por los administrados. El Gobierno Local participa en la gestión educativa y es responsable de la articulación de dicho servicio en el ámbito de su jurisdicción, según la Ley Orgánica de Municipalidades. El Gobierno Regional, a través de las DRE y las UGEL convoca y promueve la participación de la sociedad civil en la gestión educativa mediante los Consejos Participativos Regionales de Educación (COPARE) y los Consejos Participativos Locales de Educación (COPALE), brindando condiciones que requieran para su funcionamiento.

La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada, siendo su principal finalidad el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión.

La Institución Educativa, como ámbito físico y social, establece vínculos con los diferentes organismos de su entorno y pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional. (Resolución Minedu N° 938, 2003, p. 24).

En este contexto, el educador puede reconocer y considerar a estas instancias lugares donde es necesaria su desempeño y labor de servicio.

1.5.2 Tendencias laborales actuales

1.5.2.1 Innovación en enseñanza – aprendizaje

Hoy en día, los docentes asumimos, como parte de la enseñanza, la implementación de aulas o entornos virtuales. Este tipo de enseñanza puede darse en tres modalidades: Híbrida, Blended (semipresencial) u online. Cada una de ellas comprende un reto dentro del ejercicio docente, el cual debe ya considerarse dentro del perfil de egreso en las diversas instituciones de formación inicial docente. La necesidad de integración de nuevos elementos de tipo tecnológico no debe violentar al profesor actual ni forzarlo a convertirse en un experto profesor virtual; simplemente, como hemos apuntado, debe hacerle tomar conciencia del papel que juega la tecnología, sin despreciarla ni tampoco mitificarla, sino poniéndola en su lugar justo de ayuda al proceso de enseñar y aprender en calidad del recurso educativo que es. (Barberá, 2004, p. 7).

1.5.2.2 Consultorías

La consultoría es un servicio de asesoramiento profesional independiente que ayuda a los gerentes y a las organizaciones a alcanzar los objetivos y fines de la organización mediante la solución de problemas gerenciales y empresariales, el descubrimiento y la evaluación de nuevas oportunidades, el mejoramiento del aprendizaje, y la puesta en práctica de cambios. A través de ella se proporciona ayuda sobre el contenido, proceso o estructura de una tarea o de un conjunto de tareas. El consultor no es efectivamente responsable de la ejecución de la tarea misma, sino que ayuda a los que lo son. Hoy en día, muchos docentes optan por ser consultores en Educación; asumiendo roles específicos como son los de monitoreo y seguimiento en diferentes zonas del país.

1.5.2.3 Cultura de emprendimiento

La cultura del emprendimiento es una manera de pensar y actuar, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad. Así sucede, por ejemplo, con aquellas docentes que inician cursos virtuales o dan clases particulares bajo diferentes enfoques pedagógicos; dando lugar a la mejora del mercado laboral, ya que muchas veces, se convierte en una limitante ser madre y a la vez docente.

1.5.2.4 Coaching

El coaching cada vez más se está ligando a la educación por su carácter integrador y rescate de la labor de liderazgo en las escuelas.

Originalmente, en inglés, le término coach significaba carruaje. Pero fue en el siglo XIX, en la Universidad de Oxford cuando este término cobró un nuevo significado, pasando a designar en el argot de los estudiantes, a la persona que les ayudaba a identificar sus puntos débiles para superar los exámenes.

Después se utilizó también para designar a los entrenadores de deporte y recientemente su significado se ha ampliado para hacer referencia a aquellas personas que acompañan otras para alcanzar sus metas, potenciando sus habilidades y dando recursos para superar sus limitaciones, sea el ámbito que sea. Actualmente, el coach en educación cobra más fuerza, asumiendo un rol activo y preferencial en cuanto a una acertada toma de decisiones y control de las emociones.

1.5.3 Habilidades requeridas para el Siglo XXI

Una competencia desde el ámbito educativo implica un acto complejo, que exige al estudiante una actitud reflexiva, crítica, participativa en búsqueda de información nueva con iniciativa e innovación. Se visualizan tanto factores internos como externos en el proceso y aplicación de las competencias, además de hacer constante referencia al contexto. Precisa la forma en que se movilizan los saberes procedimentales, conceptuales y actitudinales, que debe tener el estudiante, los cuales sirven de referente para comprobar si ha logrado desarrollar la competencia; en suma, un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o a cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. *“Las competencias laborales se reconocen como las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no solo dependen de las situaciones de aprendizaje formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas”* (Ramos, 2018, p.220). El enfoque por competencias cobra sentido cuando estas se usan según las circunstancias educativas o de formación.

Dentro de las competencias más valoradas en Educación Superior y requeridas en el mercado laboral, se encuentran la comunicación efectiva, gestión de conflictos, trabajo en equipo, ética y ciudadanía, liderazgo personal y profesional, responsabilidad social y desarrollo sostenible, gestión de riesgos de desastres, salud y seguridad, emprendimiento, desarrollo artístico, cultura física y deportiva.

A continuación, describimos a tres de ellos, conscientes de que son un apartado inicial para un nuevo tema de investigación.

1.5.3.1 Comunicación efectiva

Dominio de la lengua oral y escrita con claridad, precisión y adecuación al contexto. Es decir, cuando el receptor capta el mensaje que el emisor intenta transmitir con las menores distorsiones posibles; cuando al emitir un mensaje, se intenta expresarlo de forma que sea entendido por el interlocutor; cuando se escucha atentamente lo que la otra persona transmite, de forma explícita e implícita; cuando se entiende que la percepción no es la realidad, y que los mapas y suposiciones son diferentes de unas personas a otras.

1.5.3.2 Trabajo en equipo

Según la UNESCO, el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo solo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto.

1.5.3.3 Gestión de conflictos

Es la actividad orientada a prevenir o contener la escalada de un conflicto o a reducir su naturaleza destructiva, con el fin último de alcanzar una situación en la que sea posible llegar a un acuerdo o incluso a la resolución del propio conflicto.

La gestión es aplicable y puede resultar exitosa en aquellas situaciones en las que las partes enfrentadas comparten al menos una serie de valores o de necesidades fundamentales.

La gestión del conflicto tiene por objeto contener una situación de enfrentamiento violento y reconducirla hacia formas de interacción menos destructivas. Esto implica una transformación del conflicto, es decir, un proceso por el que éste pasa de ser intratable o de muy difícil resolución, a ser tratable o susceptible de verse resuelto a través de procesos tradicionales (judiciales) o alternativos de resolución de disputas (negociación, mediación, arbitraje). Para ello se utiliza la negociación.

1.6 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los diversos estudios que se presentan a continuación son un acercamiento bibliográfico del problema a investigar en relación a las variables:

ÁMBITO INTERNACIONAL:

- a. Cámara Serrano, Pilar (2006) *“El uso de una plataforma virtual como recurso didáctico en la asignatura de filosofía”*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Cámara planteó el siguiente objetivo: “Analizar de los cambios que se producen en la enseñanza – aprendizaje en la asignatura de Filosofía de 1° de Bachillerato a lo largo de un curso académico, al combinar unas metodologías didácticas que podríamos denominar tradicionales, con el uso de determinadas TIC”. A raíz de ello se identificaron, principalmente, los siguientes resultados:

- Trabajar con una plataforma virtual genera una nueva comunicación entre profesora-estudiantes que trasciende los límites de la clase ya sea mediante el correo, la cartelera o los foros.
- Los diarios y los cuestionarios se han mostrado como dos formas muy útiles para conocer las opiniones de los estudiantes sobre el seguimiento de la asignatura.
- Se han podido probar distintas maneras de intercambiar reflexiones sobre temas de filosofía: foro, página web, diarios, etc. Todo lo cual ha permitido mejorar la comunicación entre profesora y estudiantes, así como conocer mejor las necesidades y las dificultades de los mismos.

Esta investigación sería uno de los primeros acercamientos a la implementación de una plataforma para mejorar algún tipo de relación entre docente y estudiante, así como el fortalecimiento de una temática específica.

- b. García – Ruiz, Rosa y Álvaro Sánchez Muñoz (2013) *“Las competencias socio-personales en la integración socio-laboral de los jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial”*. España.

En dicho estudio se describieron las percepciones del alumnado de Programas de Cualificación Profesional Inicial sobre las competencias sociopersonales más valoradas para acceder al mercado laboral, comparándolas posteriormente con las opiniones al respecto de los orientadores que ejercen en estos centros. La investigación se llevó a cabo en ocho centros de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de una metodología cuantitativa y cualitativa, mediante la aplicación de cuestionarios y de entrevistas adaptadas *del Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación*. Los resultados indican que el alumnado cree poseer las cualidades sociopersonales necesarias para acceder a empleos correspondientes a su nivel de formación profesional.

Entre las principales conclusiones se detallan:

- El alumnado de PCPI estudiado valora como bastante relevante el poseer unas competencias socio-personales adecuadas, otorgando una media de puntuación a las cualidades analizadas de 8.25, englobando los tres tipos de competencias. En cuanto a las competencias de tipo intrapersonal, las cualidades más valoradas son la honradez, la sinceridad y la fidelidad; otorgando una valoración ligeramente inferior a la tolerancia o la afectividad.
- La relevancia que las competencias profesionales están adquiriendo en nuestra sociedad es la relacionada con los motivos por lo que estos jóvenes realizan la formación, siendo el primero de ellos mejorar sus competencias profesionales.
- En relación a las cualidades socio-personales que este alumnado percibe como adquiridas, valora como sus mayores logros la evolución en su capacidad de atención y escucha, así como de integración en el grupo.

Debido al diseño descriptivo del estudio y al tamaño de la muestra no se considera un estudio exploratorio; pero sí se considera relevante para establecer la base de

investigaciones enmaradas en la investigación sobre adquisición de competencias, como la que se realiza mediante el presente.

ÁMBITO LOCAL:

- c. Sánchez-Moreno Mestas, Martha Beatriz (2012) *“Repercusión del uso de la plataforma virtual Mathxl en el rendimiento académico de estudiantes en el curso de Cálculo Integral de Programa Profesional de Ingeniería civil de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2010-II y 2011-II”*. Universidad Católica de Santa María. Arequipa

Como su principal objetivo se encuentra: Implementar el uso de la Plataforma Virtual especializada Cengage Now en el desarrollo del curso Cálculo Integral como complemento de las clases presenciales que propicie mejoras en los niveles de rendimiento académico.

Como resultados se obtuvo:

- Aproximadamente el 80% de los estudiantes de Cálculo integral del P.P. de Ingeniería Civil del semestre 2011-II, tuvieron un desempeño en el uso de la Plataforma Virtual MathXI en los niveles regular, bueno, muy bueno y excelente en las tres fases.
- En el rendimiento académico promedio de los estudiantes 2011-II, no usuarios de la Plataforma Virtual MathXI, se encontró que 80%, se concentró en los niveles malo, regular y bueno, mientras que el 65% de los usuarios alcanzaron niveles bueno, muy bueno y excelente en las tres fases.

Dicha investigación reafirma una repercusión positiva en cuanto a la implementación de una plataforma para mejorar el rendimiento académico.

- d. Pari Tapara, Jaime y Tapara Enríquez, Robert John (2017) *“Implementación de la plataforma virtual Moodle 3.2 para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje online en el modelo educativo por competencias en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Recoleta de la ciudad de Arequipa”*. Universidad Nacional San Agustín.

El objetivo planteado fue el siguiente:

- Implementar la plataforma virtual Moodle 3.2 para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje Online en el modelo educativo por competencias en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Recoleta de la ciudad de Arequipa.

Los resultados, principalmente, fueron los siguientes:

- Cumplir los objetivos específicos propuestos, por medio del diseño de la implementación de la plataforma virtual que logró brindar un apoyo significativo en el proceso de enseñanza y aprendizaje en las unidades didácticas, proponiendo diversas actividades que fueron usadas eficientemente como objetos virtuales de aprendizaje, dentro y fuera del aula de clase, implementando en forma cabal el manejo del aula virtual con los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del primer semestre académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico “La Recoleta” de la ciudad de Arequipa.
- Monitoreo y seguimiento del ingreso y uso de la plataforma virtual, recogiendo información valiosa para sustentar los resultados del presente trabajo de investigación.
- Obtener un significativo porcentaje de valoraciones positivas sobre Moodle3.2. en relación al diseño, actividades planteadas, evaluaciones, foros, talleres y temáticas tratadas.

Esta investigación abordó el uso de una plataforma virtual Moodle, como LMS más usado para la implementación de aulas virtuales, tal como se usa para la presente investigación.

ÁMBITO NACIONAL:

- e. Arrieta Boulanger, Jean Paul y Meza Mancilla, Christian Ignacio (2018) *“Análisis de las expectativas laborales que tienen los estudiantes de últimos ciclos de la Facultad de Gestión y Alta Dirección del Mercado Laboral”*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

En esta investigación se planteó el siguiente objetivo:

- Identificar las expectativas de los estudiantes de la Facultad de Gestión y Alta Dirección sobre el mercado laboral.

Obteniéndose como principal resultado:

“Podemos evidenciar que no han existido cambios significativos entre las expectativas (...). Si nos enfocamos en las de expectativas laborales que ambos grupos valoran más, identificamos una similitud clara en que su principal motivador es el salario y ambos valoraron como última característica el Encontrar Trabajo Rápidamente. Con esto se identifica una tendencia en que entre ambos públicos hay una preferencia clara en su motivación. La diferencia radica en características como por ejemplo el salario en donde los estudiantes en su mayoría obtener un ingreso promedio entre 2000 a 3000 soles y la realidad de los egresados fue distinta siendo que ellos manifiestan que su ingreso oscilo entre 1001 a 2000 soles. Además, los estudiantes demuestran una visión holística al indicar que el contexto político sí influenciará en poder cubrir dichas expectativas. Es decir, Se respalda la hipótesis planteada en la que los estudiantes prefieren el salario dentro de sus expectativas, pero seguido de la flexibilidad laboral y no por el nivel de puesto a ocupar.” (Arrieta,2018, p. 84)

Esta investigación se relaciona con una de las variables del presente estudio, dado que se plantea el recojo de datos de las expectativas laborales de un grupo de estudiantes con referencia a su carrera.

- f. Ministerio de Educación de Perú (2016) *“Ponte en Carrera”*. Plataforma en alianza con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e IPAE Acción Empresarial diseño



Pantallazo de la plataforma Ponte en carrera.

Esta plataforma tiene como objetivo elemental ser un observatorio de Educación y empleo para estudiantes de Instituciones Educativas de Educación Básica, de tal manera que puedan orientarse sobre qué estudiar luego de terminar el colegio. Esta plataforma provee información confiable respecto al futuro profesional que el colegial aún desconoce. Implementada con videos, organizadores visuales, diversos artículos, etc., esta plataforma vincula las dos variables de la presente investigación.

Se puede ingresar a <https://www.ponteencarrera.pe> para mayor información.

- g. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2016) **“Proyecta tu futuro”**.
Plataforma virtual.



Pantallazo de plataforma Proyecta tu futuro.

Esta plataforma está dirigida a jóvenes que actualmente se hallan en búsqueda de un empleo y necesitan descubrirse, capacitarse, informarse y orientarse sobre empleos alternativos y aptos según sus intereses.

Se puede ingresar a <http://proyectatufuturo.trabajo.gob.pe> para mayor información.

Tanto como “Ponte en Carrera” como “Proyecta tu futuro” son las primeras plataformas del Estado Peruano para acercarnos a la empleabilidad anticipándose a las situaciones que pueden presentarse en el futuro laboral de cada individuo.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 MÉTODO

Previo a la investigación se realizaron una serie de procesos secuenciales y sistemáticos que permitieron definir el problema a investigar. El tipo de investigación, el método, diseño de investigación, las herramientas necesarias para la recolección de datos y el análisis de los resultados se detallan en las siguientes líneas.

El diseño de la investigación es pre experimental con un solo grupo:

G O1 X O2

Donde:

O1: Pre test

X: Aplicación del estímulo experimental

O2: Post test

El método científico permitió identificar cuatro etapas importantes las cuales se describen:

Primera etapa: Se centró en la ideación y formulación del problema de investigación. Para esto fue necesario una exhaustiva revisión de literatura y otros documentos físicos y virtuales, así como entrevistas con diversos profesionales. La información recogida y analizada facilitó la formulación del a problema a investigar, los objetivos generales y específicos, los alcances, viabilidad, así como el planteamiento de la hipótesis de la investigación.

Segunda etapa: Consistió en realizar una profunda revisión de la bibliografía y en hacer una exhaustiva selección de la bibliografía que realmente se usará como fuente de investigación y que permita la construcción de un marco teórico y contextual adecuado que sea base para el avance de la investigación, así como el proyecto de investigación. En esta etapa también fue importante definir el tipo de investigación que se realizaría. Según Hernández (2010, p. 58-71)

se tienen cuatro tipos de investigación: exploratoria, descriptiva, correlativa y explicativa. El tipo de investigación seleccionado depende de la literatura encontrada y de los objetivos planteados como parte de la investigación, siendo principalmente una investigación de tipo experimental.

Tercera etapa: En la tercera etapa, se definieron las variables a analizar. Al ser una investigación pre experimental se debe identificar la variable dependiente e independiente y hallar el efecto de una sobre la otra; así como los análisis de por qué se dio este efecto. Además, como parte del diseño de la investigación se procedió a definir el plan o estrategia que permita alcanzar los objetivos planteados en el proyecto de investigación.

Cuarta etapa: Fue la etapa final, la cual consiste en aplicar los instrumentos de recojo de datos, hacer el procesamiento de los mismos y realizar el análisis correspondiente según la operacionalización de las variables. Todo ello, permitió formular los resultados de la investigación, así como el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones.

2.2 ANÁLISIS U OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El problema de investigación está orientado a la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro” para mejorar la percepción de los factores sociopersonales para la inserción laboral, en estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.

Su campo de estudio es la Educación Superior; mientras que su área y línea de acción es la Informática Educativa y la empleabilidad, respectivamente.

Las variables de la investigación:

Variables	Indicadores	Sub indicadores
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Plataforma virtual “Encuentro” Espacio de aprendizaje orientado a viabilizar el conocimiento de un estudio a distancia.</p>	<p>Competencias de aprendizaje (Descripción de lo que se quiere lograr con cada tema).</p> <p>Actividades instructivas (Selección de recursos o actividades indicadas para el desarrollo y aprendizaje del tema).</p> <p>Evaluaciones (Unidad de medición cuantitativa y cualitativa para identificar la asimilación del tema complementado con el feedback o retroalimentación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar • Analizar • Socializar • Videos • Foro • Artículos • Casuísticas
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Factores Sociopersonales para la Inserción Laboral Grado de posesión de una serie de aptitudes básicas y cualidades para la empleabilidad facilitando la inserción y/o permanencia en el mercado laboral.</p>	<p>Percepción de la adquisición (Estimación sobre las cualidades o características adquiridas durante la formación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Empatía • Control emocional • Iniciativa • Liderazgo • Autonomía • Ambición • Atención y escucha • Capacidad para la integración en grupo • Cooperación y apoyo para las actividades • Seguimiento de órdenes • Adaptación a situaciones cambiantes

	<p>Percepción de la relevancia (Estimación de la importancia de las cualidades interpersonales, intrapersonales y de imagen y cuidado personal para ser empleable)</p>	<p>Intrapersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Emoción • Sinceridad • Autosuperación • Sentimiento • Aprender • Conocimiento • Pensar • Saber • Placer • Vitalidad • Responsabilidad <hr/> <p>Interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Afectividad • Fidelidad • Obediencia • Honradez • Convivencia • Colaboración • Tolerancia <hr/> <p>Imagen y cuidado personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elegancia • Estética • Buena imagen • Adorno • Salud • Aseo personal
--	---	--

2.2.1 Interrogantes básicas

Interrogante general:

- a. ¿Qué efectos produce el uso de la plataforma virtual “Encuentro” para la mejora de la percepción de factores sociopersonales en la inserción laboral en las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM?

Interrogantes específicas:

- b. ¿Cuál es la percepción de la adquisición y relevancias de los factores sociopersonales para la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM antes de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”?
- c. ¿Cuál es la percepción de la adquisición y relevancia de los factores sociopersonales para la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM después de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”?

2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.3.1 Técnicas

- Cuestionario para medir los factores sociopersonales para la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la EPE de la UCSM.
- Respecto a la plataforma virtual “Encuentro” se utilizó la técnica e observación documental.

2.3.2 Instrumentos

Para el estudio se adaptó el *Test de factores socio-personales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación*, a “Test de factores sociopersonales para la inserción laboral”. Es una cédula de cuatro secciones que midió la variable dependiente.

El test inicialmente denominado: *Test de factores sociopersonales para la inserción laboral para jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación*, fue diseñado por Francisco Miguel Martínez Rodríguez, docente del Departamento de Pedagogía, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, España. En el año 2013, dicho instrumento también fue adaptado para

ser en “Competencias sociopersonales en la integración socio-laboral de los jóvenes que cursan Programas de Cualificación Profesional e Inicial”, cuyos autores, Rosa García Ruíz y Álvaro Sánchez de la Universidad de Cantabria y Alejandro Rodríguez Martín de la Universidad de Oviedo. Esta se detalla en antecedentes.

Los principales cambios en cuanto a la estructura del instrumento fueron el cambio de escala de 1 a 10 a una nueva escala de 1 a 5. Entre sus principales secciones se diferencian: a. Datos generales, en el cual se recaba información sobre la edad, sexo y empleabilidad. b. Formación, donde se solicita al participante que estime una valoración sobre su formación y satisfacción de los servicios brindados. c. Cualidades y empleabilidad 1, que solicita la valoración en escala de los factores sociopersonales adquiridas. d. Cualidades y empleabilidad 2, que se distribuye en subsecciones donde se valora las cualidades relevantes para los empleadores.

Para la variable independiente Plataforma virtual “Encuentro” se tomó en cuenta el contenido de Manual LORI como medio de cotejo para la organización del material vertido en la plataforma, así como el adecuado uso de terminologías sobre los recursos utilizados. El instrumento LORI, acrónimo de sus siglas en inglés *Learning Object Review Instrument*, creado por Jhon Nesbit en el año 2003, cuya versión 2.0 se dio en el 2009, fue realizada por el equipo del Programa Espacio Virtual de Aprendizaje de Andalucía, España, denominándose así Instrumento para la evaluación de objetos de aprendizaje virtual.

De este instrumento solo se seleccionó los indicadores posibles de verificar o evidenciar en la plataforma virtual “Encuentro” (www.encuentrovirtual.es).

2.3.3 Cuadro de coherencias

VARIABLES	INDICADORES Y SUBINDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ITEMS
PLATAFORMA VIRTUAL “ENCUENTRO”	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de aprendizaje • Actividades instructivas • Evaluaciones 	Observación Manual de LORI (CD)	1,2,3
FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de la adquisición 	Cuestionario Cédula de preguntas: Test de factores sociopersonales para la inserción laboral (pre y post)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de su relevancia - Intrapersonal - Interpersonal - Imagen y cuidado personal 		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

2.3.4 Campo de verificación

El estudio se realizó en el Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, ubicada en Samuel Velarde N° 320 (Yanahuara-Arequipa). El periodo de estudio es el año 2018, entre los meses de junio y diciembre. Las unidades de estudio están comprendidas por las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, con sede en Arequipa.

Especialidad	Unidades de estudio
Educación Inicial	13
Educación primaria	4
Educación Secundaria	3
Total	20

Para la recolección de datos, se solicitó a la Directora de la Escuela de Educación de la Universidad Católica de Santa María, el permiso oficial para la aplicación de los instrumentos.

2.3.5 Criterio para el manejo de resultados

Obtenidos los resultados de la cédula de preguntas, a través de un formulario de google, se organizaron las respuestas por cada variable. Estas pasaron a una matriz de procesamiento de datos con la cual se determinó los niveles de media y varianza con el programa SPSS para su respectivo análisis y discusión. Para este análisis se usó la medida de la fiabilidad del alfa de Cron Bach, el cual distingue que los ítems (medidos en escala tipo Likert del 1 al 5) miden un mismo constructo y están altamente correlacionados. A mayor valor del alfa, mayor fiabilidad.

Respecto al Manual LORI, este se utilizó sin modificaciones como documento de revisión para adecuar la plataforma a los niveles mínimos de diseño instruccional requeridos para un objeto digital de aprendizaje.

Finalmente, una vez recogidos los datos de la cédula de preguntas (prueba pre test y post test), se realizó la sistematización estadística correspondiente para el análisis, interpretación y conclusiones finales.

Cabe especificar que la validación de la cédula de preguntas se realizó mediante una prueba piloto a estudiantes de otra casa de estudios, pertenecientes a Educación Superior. Adicionalmente, se solicitó la validación de dos expertos en sociales.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de la aplicación de instrumentos, se detallan los resultados obtenidos y el análisis de estos en correspondencia a las variables de estudio.

El análisis se realiza mediante la lectura de tablas y gráficas reconociendo datos demográficos de las unidades de estudio, motivos por los que realizan sus estudios, satisfacción que tienen sobre la formación recibida y la percepción de los factores sociopersonales adquiridos y valorados como importantes para la inserción laboral.

La interpretación se realiza del pre y post test. Este análisis permite reconocer la validación de la hipótesis planteada, así como la efectividad de la plataforma virtual “Encuentro”.

Finalmente, se discute sobre los resultados obtenidos en contraste con las diversas investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

ANÁLISIS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

Tabla 1

Edad de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación

Edad	Nº	%
21 años	12	60
22 años	6	30
23 años	1	5
24 años	0	0
25 años	1	5

Fuente: Test de Factores Sociopersonales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

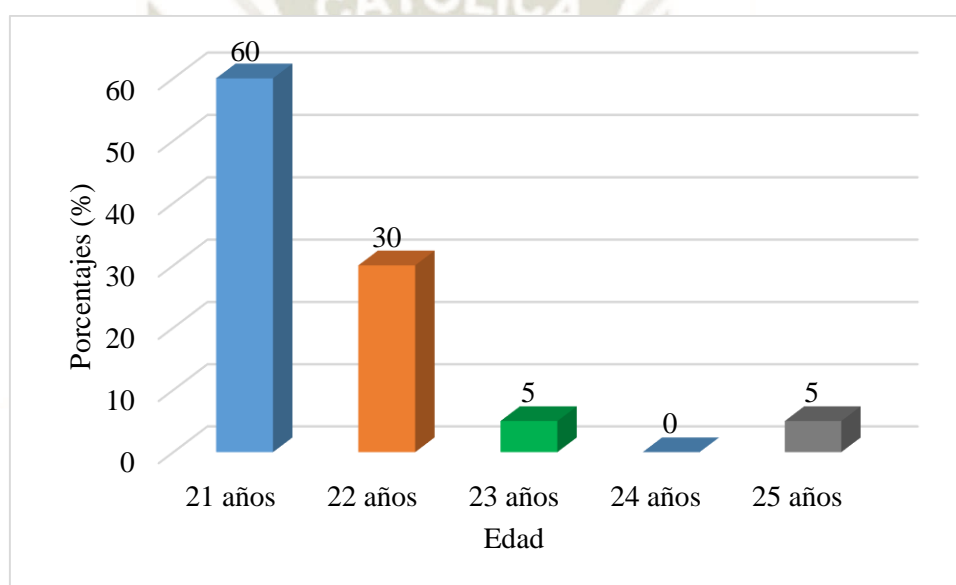


Figura 1. *Edad de estudiantes de 5to año de Educación*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 1 muestra que el 60% de los estudiantes de la escuela profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María tiene 21 años, mientras que el 5% tiene 23 y 25 años.

Podemos identificar, a través de estos resultados, que 21 años es la edad promedio en la que las estudiantes de educación se insertan al mercado laboral; es decir, a partir de esa edad obtendrán la experiencia sobre la situación educativa de la región. Al ser una población joven, será necesario acercarlas a situaciones o casos vinculados al liderazgo, control emocional, adaptación a situaciones cambiantes, imagen, entre otros factores; ya que estos influyen en su desempeño laboral.

Tabla 2
Sexo de las unidades de estudio

Sexo	Nº	%
Hombre	0	0
Mujer	20	100

Fuente: Test de Factores Sociopersonales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

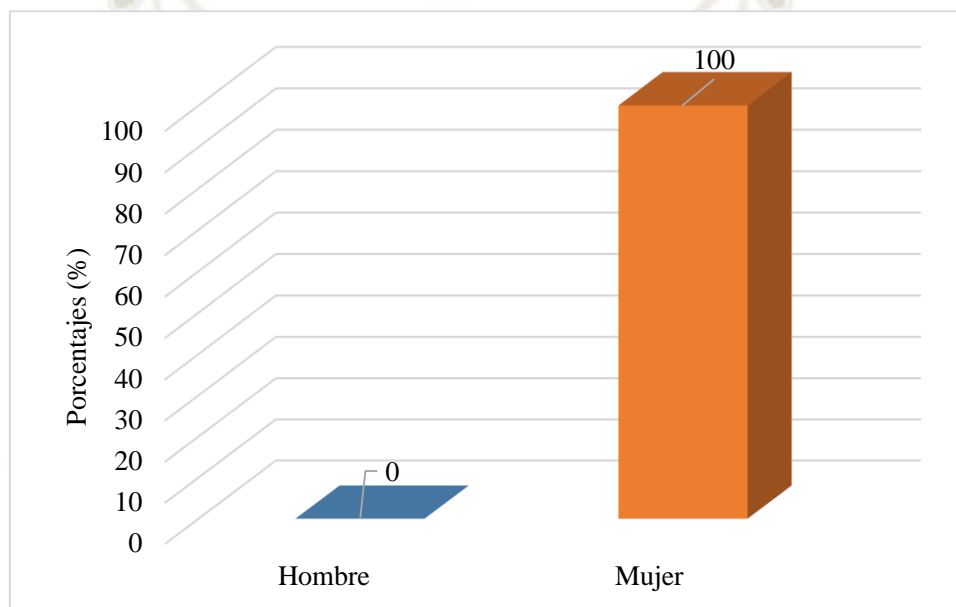


Figura 2. *Sexo de las unidades de estudio*
Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 2 nos muestra que el 100% de las unidades de estudio son de género femenino. Este resultado nos permite inferir que tal vez este sea un reflejo de lo que, hoy en día, estamos viendo en nuestra sociedad. Las mujeres son las que están asumiendo roles educadores con mayor preponderancia.

Así mismo, en relación a los niveles del Sistema Educativo Peruano, podemos decir que, a largo plazo, el futuro y próximo mercado laboral hará una diferenciación significativa entre la cantidad de educadores hombres y educadoras. Esto no lleva a reconocer a la mujer como ser capaz y responsable de la educación de los niños y jóvenes en todo ámbito (Educación Básica y Educación Superior), por lo que será relevante para el estudio saber en qué medida el género femenino percibe la adquisición de los factores sociopersonales y cuán relevantes los consideran para obtener un empleo.

ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS DE REALIZACIÓN DE ESTUDIOS

Tabla 3

Motivos por los que realizan los estudios

Motivos	Estimación	Nº.	%
Tener título para trabajar	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	4	20
	De acuerdo	5	25
	Totalmente de acuerdo	11	55
Satisfacción personal	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	0	0
	De acuerdo	7	35
	Totalmente de acuerdo	13	65
Mejor categoría laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	1	5
	De acuerdo	5	25
	Totalmente de acuerdo	13	65
Encontrarse desempleado	Totalmente en desacuerdo	12	60
	Desacuerdo	3	15
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	0	0
	Totalmente de acuerdo	0	0
Aumentar currículum	Totalmente en desacuerdo	4	20
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	7	35
	Totalmente de acuerdo	4	20
Conocimientos profesionales	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	0	0
	De acuerdo	7	35
	Totalmente de acuerdo	13	65

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

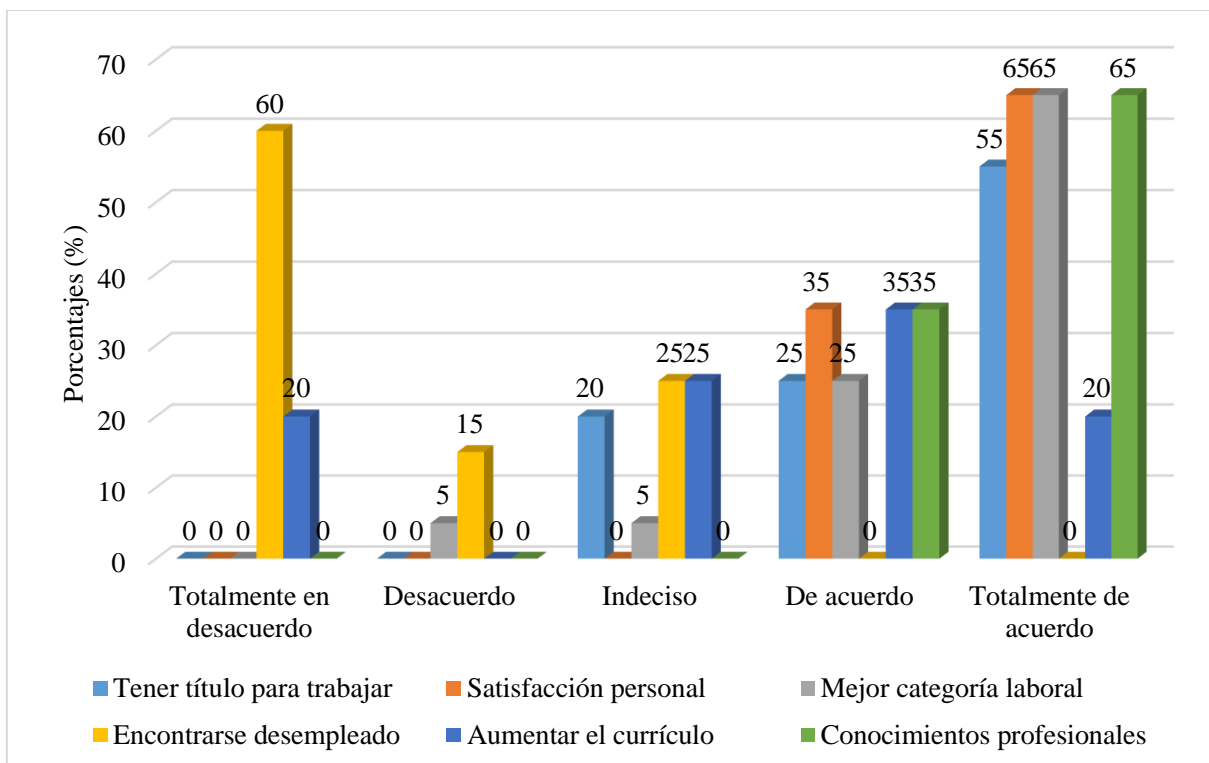


Figura 3. Motivo de estudios
Fuente: Elaboración propia

En la Tabla y Gráfica 3 se muestra que un 65% de la población está totalmente de acuerdo con que sus motivos para estudiar la carrera de educación son las siguientes: Satisfacción personal, mejora de la categoría laboral e incremento de conocimientos profesionales. Así mismo, cabe resaltar que un 20% menciona que está en total desacuerdo con que aumentar el currículum sea su motivación.

Estos resultados permiten inferir que la satisfacción por el crecimiento personal es uno de los principales motivos por los que una persona elige ingresar a un sistema formativo, específicamente, de educación superior en la línea de enseñanza; aunque, también resulta sumamente relevante que la necesidad de mejorar su categoría laboral es otra constante razón para elegir y seguir la carrera. Así mismo, es importante reconocer como complemento de estas motivaciones a la de Conocimientos profesionales, ratificando que todo ser humano está en constante evolución y aprendizaje.

Estas motivaciones se complementan entre sí. Sin embargo, es importante identificar que todavía hay un 20% de estudiantes que no consideran al currículum como un motivo relevante, siendo contraproducente con las aspiraciones de empleabilidad. Es decir, cómo anhelar un trabajo si no sabes que el currículum debe ser la base de tu presentación. He ahí cuando la función orientadora del docente de educación superior cobra importancia, puesto que también debe guiar sobre cómo mejorar y actualizar constantemente el currículum vitae para asegurar la empleabilidad.

ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS BRINDADOS

Tabla 4

Satisfacción con los servicios brindados para su formación

Satisfacción	Estimación	N°.	%
Con los métodos de enseñanza	Totalmente en desacuerdo	1	5
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	3	15
	De acuerdo	10	50
	Totalmente de acuerdo	5	25
Con el personal docente	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	6	30
	De acuerdo	12	60
	Totalmente de acuerdo	2	10
Con los medios y materiales	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	6	30
	De acuerdo	10	50
	Totalmente de acuerdo	3	15
Con las instalaciones	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	9	45
	Totalmente de acuerdo	6	30
Con la orientación profesional	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	11	55
	Totalmente de acuerdo	4	20
Con la duración del curso	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	7	35
	De acuerdo	8	40
	Totalmente de acuerdo	4	20
Con las prácticas	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	10	50
	Totalmente de acuerdo	7	35
Con la capacitación	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	1	5
	Indeciso	3	15
	De acuerdo	12	60
	Totalmente de acuerdo	4	20

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

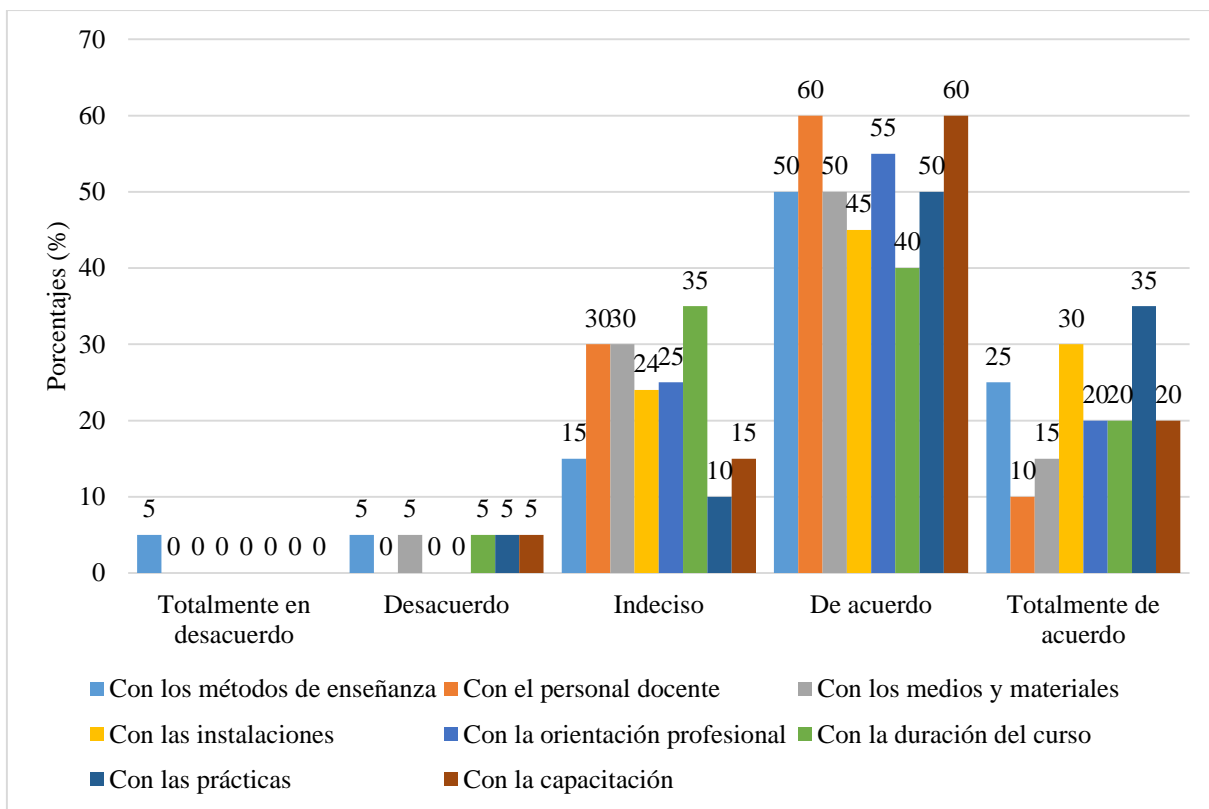


Figura 4. Satisfacción con los servicios brindados
Fuente: Elaboración propia

En la Tabla y Gráfica 4 se muestra que el 50% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María está de acuerdo con los métodos de enseñanza recibidos; un 60% está de acuerdo con el personal docente a cargo de su formación; un 50% está de acuerdo con los medios y materiales utilizados; un 45% está de acuerdo con las instalaciones; un 55% está de acuerdo con la orientación profesional; un 40% está de acuerdo con la duración del curso (al periodo académico); un 50% está de acuerdo con las prácticas; y un 60% está de acuerdo con la capacitación recibida para ejercer; Así mismo, un significativo 35% se encuentra totalmente de acuerdo con las prácticas realizadas. A través de estos resultados se puede inferir que la mayoría de los estudiantes está de acuerdo con los servicios brindados para su formación y reconoce a la Universidad Católica Santa María como una institución propicia para la formación inicial de todo educador. Así mismo, cabe mencionar que, respecto a las prácticas, existe un “desacuerdo” (5%); “indeciso” (5%); “de acuerdo” (50%). Esta variación porcentual hace ver que menos del 50% no se encuentra totalmente de acuerdo con las prácticas. Ante ello es necesario escuchar al estudiante sobre lo que espera de las prácticas y cómo se pueden adecuar a sus requerimientos, ya que el valor que se le da a la experiencia de enseñar o poner en ejercicio su profesión es lo que más se valora cuando se ingresa al mercado laboral docente.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL: PERCEPCIÓN DE LA ADQUISICIÓN

Tabla 5
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Imagen

Factor	Estimación	N°.	%
Imagen (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	2	10
	Indeciso	3	15
	De acuerdo	11	55
	Totalmente de acuerdo	4	20
Imagen (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	8	40
	Totalmente de acuerdo	7	35

Fuente: Test de Factores Sociopersonales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

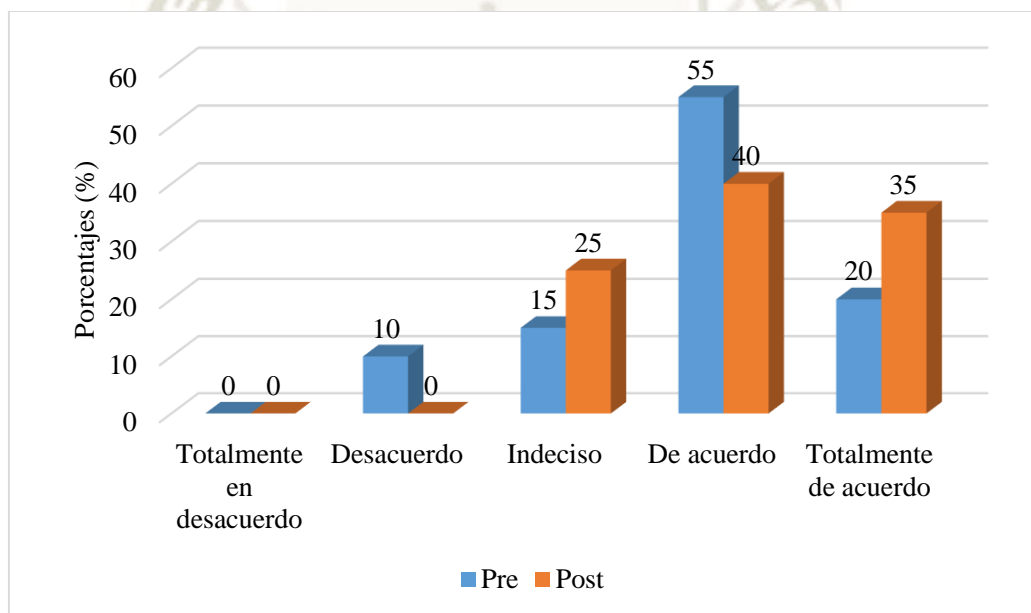


Figura 5. Percepción del factor Imagen pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla y Gráfica 5 se muestra que un significativo 35% de los estudiantes del grupo experimental está totalmente de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor imagen. Este incremento respecto al 20% del pre test deja ver la efectividad de la plataforma. En este sentido, el estudiante tiene mayor claridad sobre cuidar su presentación, apariencia o imagen cuando postule a un empleo. De igual modo, reconoce la importancia de conservar un determinado uniforme o traje dentro de una institución educativa según sean las especificaciones institucionales brindadas.

Tabla 6
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Empatía

Factor	Estimación	N°.	%
Empatía (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	2	10
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	10	50
	Totalmente de acuerdo	6	30
Empatía (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	3	15
	Indeciso	1	5
	De acuerdo	2	10
	Totalmente de acuerdo	14	70

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

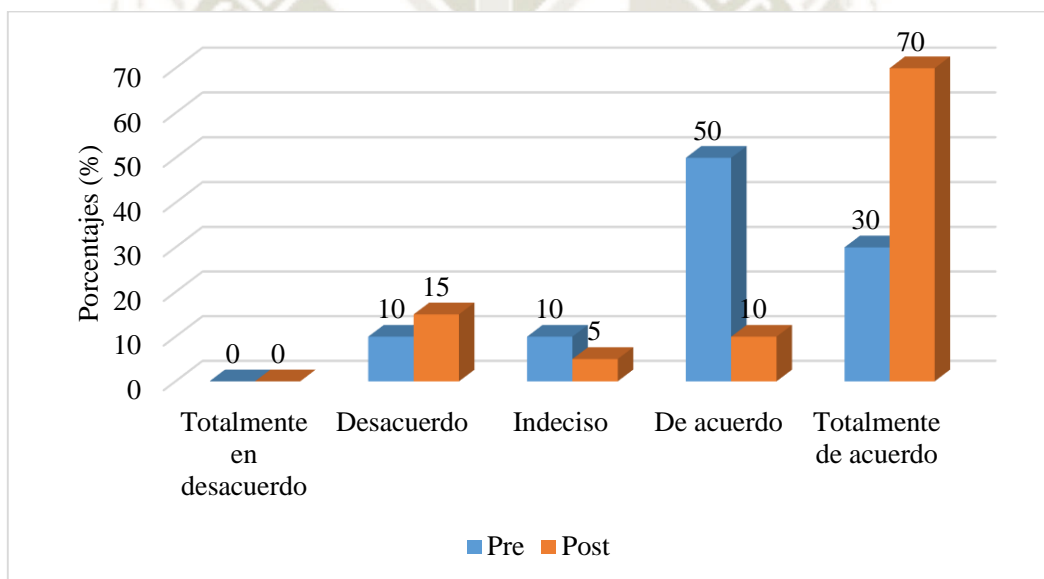


Figura 6. *Percepción del factor Empatía pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 6 muestra que un 70% de las estudiantes del grupo experimental está totalmente de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor empatía para su inserción laboral. Este incremento permite medir la efectividad de la plataforma, ya que se considera a la empatía como una cualidad que permite afianzar los trabajos en equipo. Al realizar diversas actividades dentro de una comunidad educativa existirán diferentes formas de trabajo, así como dificultades para sobrellevar esos ritmos o métodos. La empatía nos ayuda a superar las dificultades y genera un ambiente más cómodo para el desempeño docente, evitando las críticas o los comentarios acusadores que dañan el clima y el respeto entre colegas.

Tabla 7
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Control emocional

Factor	Estimación	N°.	%
Control emocional (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	9	45
	Totalmente de acuerdo	9	45
Control emocional (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	6	30
	De acuerdo	7	35
	Totalmente de acuerdo	7	35

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

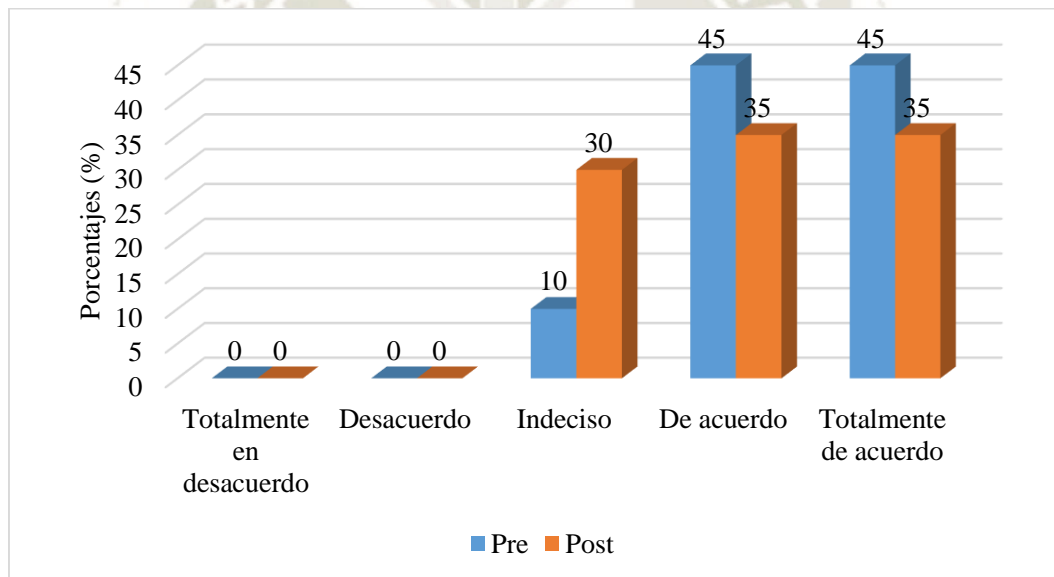


Figura 7. Percepción del factor Control emocional pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 7 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, las estudiantes del grupo experimental varían su percepción sobre el factor control emocional entre un indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo con un 30, 35 y 35%, respectivamente. Este resultado deja ver que quizá el concepto de control emocional que se percibió pre test era diferente al vertido en la plataforma donde se reconoce que una de las razones de despido es la carencia de regulación de las emociones. Un docente que llega molesto al aula o discute con otro colega porque desfoga sus frustraciones genera un clima desfavorable para la imagen de la institución o entre sus estudiantes, por ello, es importante educar sobre cómo autorregularse sin llegar al extremo de convertirse en un ente carente de emociones.

Tabla 8
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Iniciativa

Factor	Estimación	N°.	%
Iniciativa (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	8	40
	Totalmente de acuerdo	10	50
Iniciativa (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	3	15
	Indeciso	1	5
	De acuerdo	8	40
	Totalmente de acuerdo	8	40

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

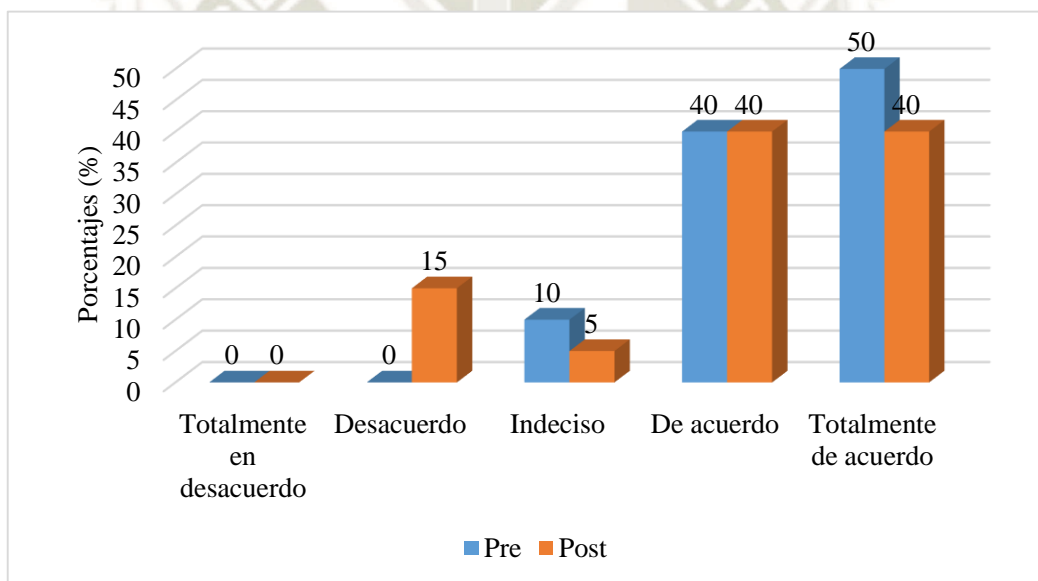


Figura 8. *Percepción del factor Iniciativa pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 8 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, las estudiantes del grupo experimental varían su percepción del factor iniciativa desde un desacuerdo (15%), indeciso (5%), de acuerdo (40%) y totalmente de acuerdo (40%). Este resultado deja ver que la iniciativa, entendida comúnmente como idear o inventar, dentro del ámbito educativo, se relaciona directamente con todo proyecto educativo generado por el docente con el fin de asegurar la calidad en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Por ello, es indispensable que en educación superior se incentive la generación de proyectos aplicables en la escuela y saber que con cada proyecto se pone en práctica la resolución de problemas para no ser solo transmisores de información en estudiantes pasivos.

Tabla 9
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Liderazgo

Factor	Estimación	N°.	%
Liderazgo (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	4	20
	Totalmente de acuerdo	11	55
Liderazgo (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	0	0
	De acuerdo	6	30
	Totalmente de acuerdo	14	70

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

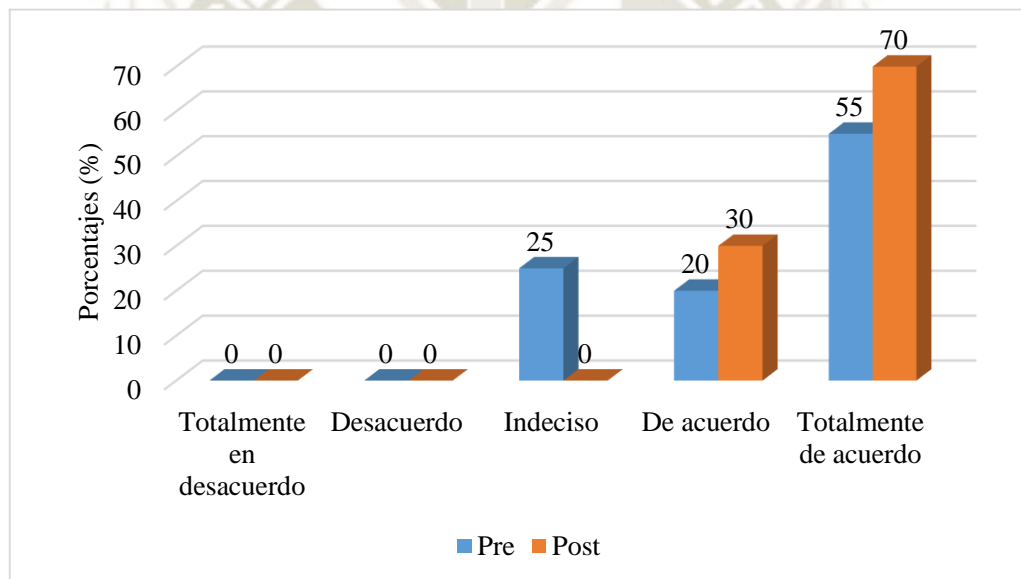


Figura 9. *Percepción del factor Liderazgo pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 9 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, las estudiantes del grupo experimental varían su percepción del factor iniciativa con un 70% totalmente de acuerdo con que un docente líder es quien destaca por sus acciones responsables en el trabajo; aquel que asume roles de coordinación de manera asertiva, asumiendo que todo docente demuestra su liderazgo por las acciones que toma. Para ello, todo líder debe ser sensible, flexible y responsable. Desde acciones pequeñas como la de saludar hasta convocar y dirigir reuniones de trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa del plantel, así como la gestión adecuada de su aula.

Tabla 10
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Autonomía

Factor	Estimación	N°.	%
Autonomía (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	0	0,0
	Indeciso	3	15,0
	De acuerdo	5	25,0
	Totalmente de acuerdo	12	60,0
Autonomía (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	3	15,0
	Indeciso	1	5,0
	De acuerdo	1	5,0
	Totalmente de acuerdo	15	75,0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

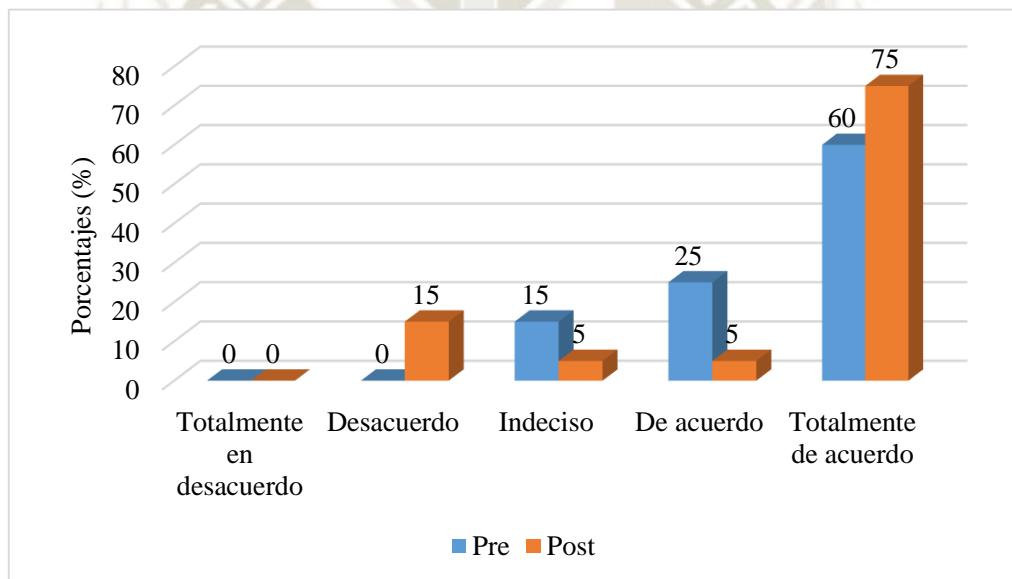


Figura 10. *Percepción del factor Autonomía pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 10 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, las estudiantes del grupo experimental, en un 75%, están totalmente de acuerdo con que un docente debe ser autónomo en cuanto a su quehacer educativo. Esto implica comprender que no se necesita de un jefe o coordinador para desarrollar funciones propias. Así mismo, mediante la autonomía se evita la procrastinación; es decir, esforzarse con uno mismo para no tener atiborrados trabajos pendientes del colegio. A través de este factor se determina que la organización también es la clave para evitar el estrés en el trabajo y generar consecuencias relacionadas a la falta de control emocional.

Tabla 11
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Ambición

Factor	Estimación	N°.	%
Ambición (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	4	20
	Indeciso	6	30
	De acuerdo	9	45
	Totalmente de acuerdo	1	5
Ambición (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	6	30
	De acuerdo	7	35
	Totalmente de acuerdo	7	35

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

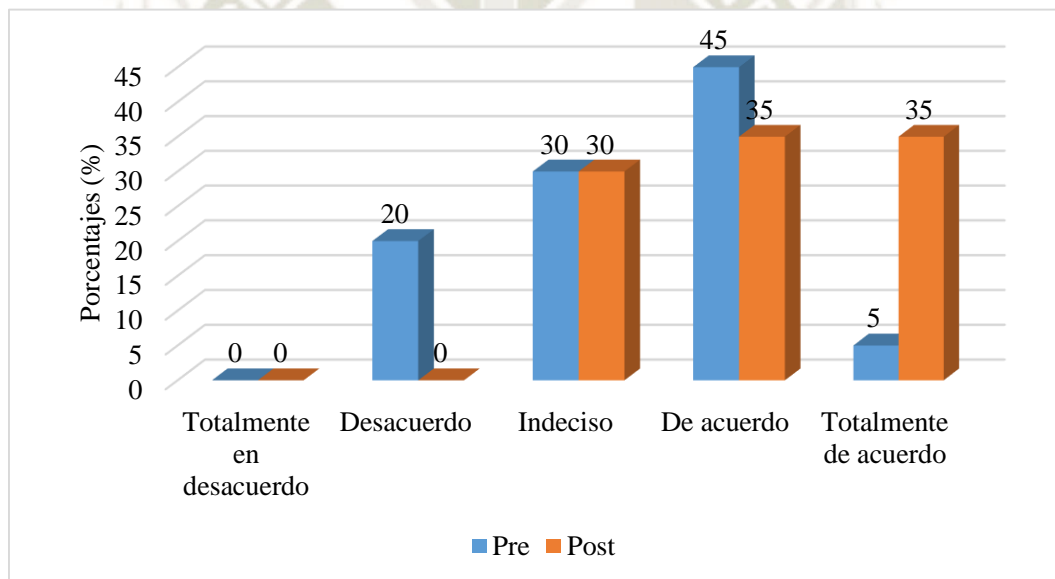


Figura 11. *Percepción del factor Ambición pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 11 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 70% de las estudiantes del grupo experimental está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que un docente debe ser ambicioso. Estos resultados reconocen a la ambición como un factor clave para su crecimiento y fortalecimiento de capacidades y aptitudes; ya que ser ambicioso implica seguir un proceso constante de actualizaciones sean presenciales o virtuales con el fin de estar preparado para desempeñarse mejor. Así también, implica desear y escalar a diferentes cargos posibles, entre ellos, ser especialista, catedrático, consultor, etc.; ya que cada uno puede avanzar según sean las actualizaciones recibidas y el buen desempeño.

Tabla 12

Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Atención y escucha

Factor	Estimación	N°.	%
Atención y escucha (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	8	40
	Totalmente de acuerdo	10	50
Atención y escucha (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	0	0
	De acuerdo	12	60
	Totalmente de acuerdo	8	40

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

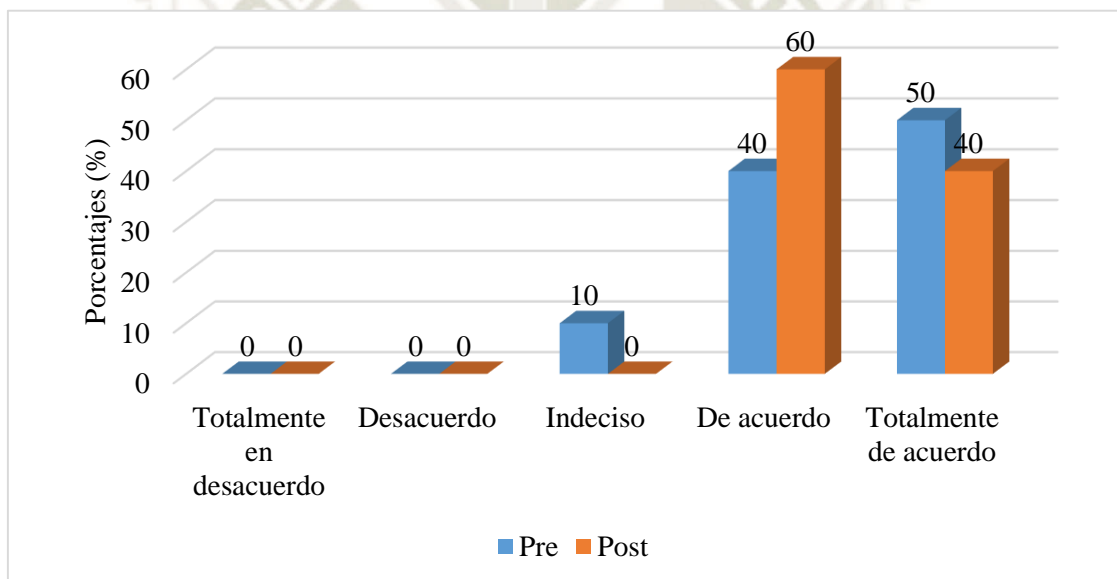


Figura 12. Percepción del factor Atención y escucha pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 12 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 60% de los estudiantes del grupo experimental está de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor atención y escucha. Estos resultados permiten identificar a un estudiante preparado para recibir asertivamente las sugerencias de quienes son los empleadores o quienes realizan coordinaciones dentro de un plantel, ya que con una comunicación efectiva lograrán que cualquier situación de difícil tratamiento se mejore y pueda llegar a beneficiar a toda la comunidad educativa.

Tabla 13

Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Capacidad para la Integración

Factor	Estimación	N°.	%
Integración (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	4	20
	De acuerdo	9	45
	Totalmente de acuerdo	7	35
Integración (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	0	0
	De acuerdo	13	65
	Totalmente de acuerdo	7	35

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

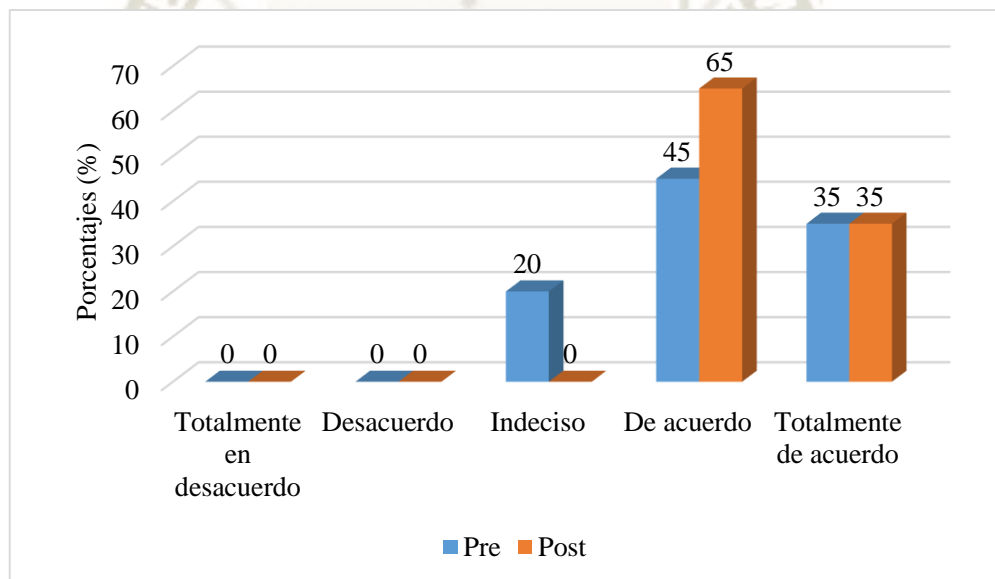


Figura 13. Percepción del factor Capacidad para la integración pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 13 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 65% de las estudiantes del grupo experimental está de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor capacidad para la integración. Estos resultados permiten identificar que las estudiantes se sienten preparadas para integrarse dentro de un plantel, considerando que su rol colaborativo es necesario para solidificar los trabajos en equipo, uniendo esfuerzos para lograr metas educativas. Reconociendo que es mejor afiarse como profesionales, en lugar de criticar o denigrar el trabajo de los colegas.

Tabla 14

Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Cooperación y apoyo

Factor	Estimación	N°.	%
Cooperación y apoyo (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	2	10
	De acuerdo	9	45
	Totalmente de acuerdo	9	45
Cooperación y apoyo (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Desacuerdo	0	0
	Indeciso	5	25
	De acuerdo	15	75
	Totalmente de acuerdo	0	0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

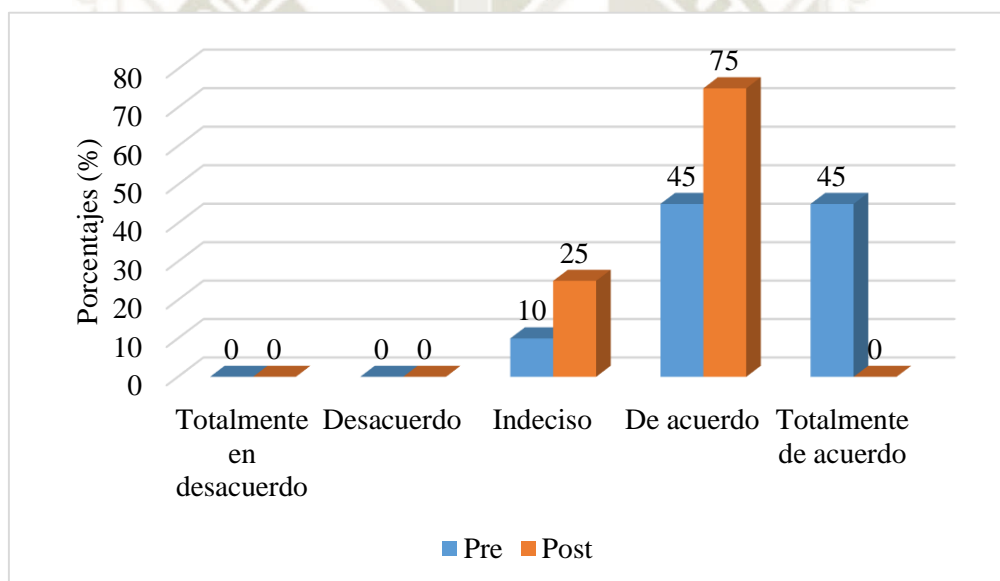


Figura 14. Percepción del factor Cooperación y apoyo pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 14 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 75% de las estudiantes del grupo experimental estima estar de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor cooperación y apoyo para el interés común. Estos resultados permiten identificar que las estudiantes se sienten listas para involucrarse en los trabajos en equipo, dando a conocer sus aportes en charlas o actividades. Con proactividad en sus acciones, a favor del plantel y de sus estudiantes, son conscientes de su aporte como docentes dentro de la comunidad educativa. Clara diferencia entre alguien que solo dicta una clase y se va. El factor cooperación y apoyo se asume responsablemente durante el proceso de enseñanza y como parte del involucramiento institucional en diferentes actividades diarias.

Tabla 15
Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post Encuentro: Seguimiento de órdenes

Factor	Estimación	N°.	%
Seguimiento de órdenes (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	3	15,0
	Indeciso	7	35,0
	De acuerdo	7	35,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0
Seguimiento de órdenes (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	0	0,0
	Indeciso	5	25,0
	De acuerdo	0	0,0
	Totalmente de acuerdo	15	75,0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

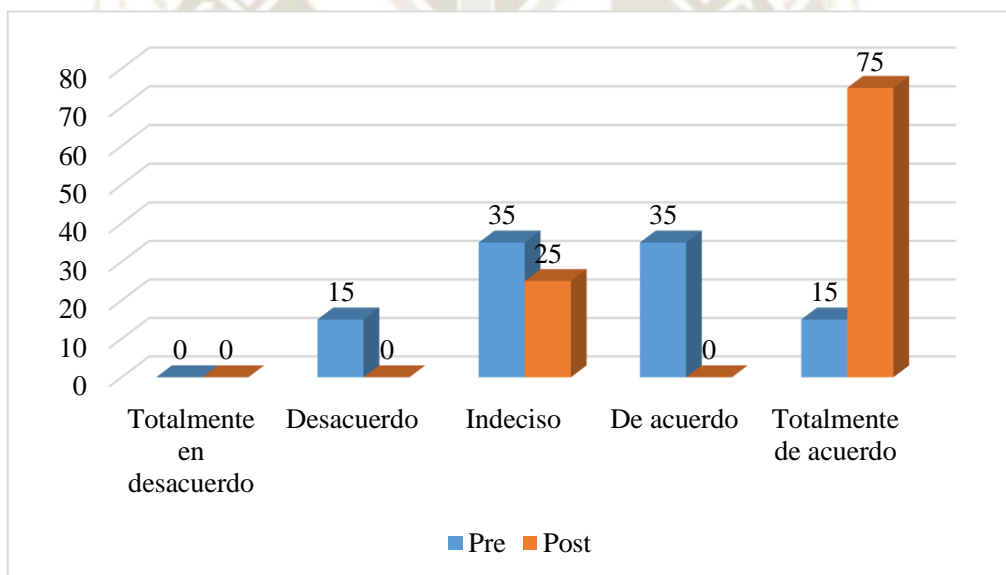


Figura 15. Percepción del factor Seguimiento de órdenes pre y post “Encuentro”

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 15 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 75% de las estudiantes del grupo experimental estima estar totalmente de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor seguimiento de órdenes. Estos resultados permiten identificar que las estudiantes no deben acatar una imposición, como suele pensarse, ya que, en comparación con el pre test, donde la mayoría se sentía indeciso o en desacuerdo; el seguimiento de órdenes hace hincapié en que todas las indicaciones brindadas para las diversas actividades dentro del plantel (fechas importantes como el Día del Logro), deben realizarse bajo lineamientos indicados. Esto permite despejar oportunamente las dudas y facilita la ejecución de la tarea sin problemas; es importante, también, involucrar al factor atención y escucha.

Tabla 16

Percepción de factores sociopersonales adquiridos pre y post “Encuentro”: Adaptación a situaciones cambiantes

Factor	Estimación	N°.	%
Adaptación a situaciones (pre)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	0	0,0
	Indeciso	5	25,0
	De acuerdo	9	45,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0
Adaptación a situaciones (post)	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Desacuerdo	0	0,0
	Indeciso	0	0,0
	De acuerdo	6	30,0
	Totalmente de acuerdo	14	70,0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

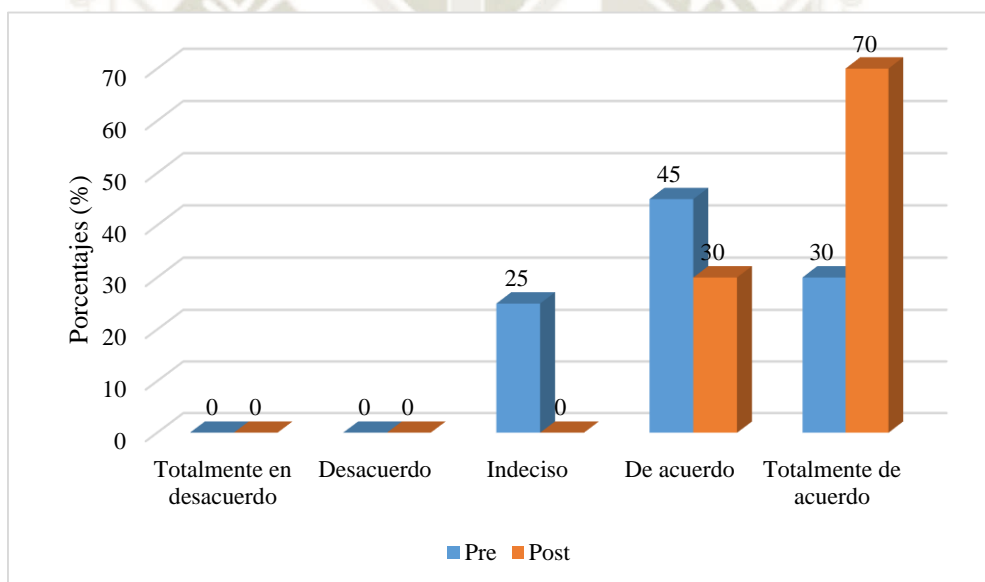


Figura 16. *Percepción del factor Adaptación a situaciones cambiantes pre y post “Encuentro”*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y Gráfica 16 muestra que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, un 70% de los estudiantes del grupo experimental está totalmente de acuerdo con haber mejorado su percepción sobre el factor adaptación a situaciones cambiantes. Estos resultados permiten identificar que las estudiantes son conscientes de que las generaciones estudiantiles están cambiando; así como las formas de enseñanza; los medios de transmisión y formación de aprendizajes. Hoy en día, estamos inmersos en el enfoque del conectivismo e importa mucho el cómo se utilizan los medios digitales a favor de la educación. Es por ello que términos como teletrabajo, plataformas educativas, LMS, etc., serán parte de su vocabulario y área de desempeño.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL: PERCEPCIÓN DE LA RELEVANCIA PARA LA INSERCIÓN

Tabla 17

Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Intrapersonal¹

Factores	Estimación	Nº.	%
Intrapersonal (pre) (Iniciativa, emoción, sinceridad, autosuperación, sentimiento, aprender, conocimiento, pensar, saber, placer, vitalidad, responsabilidad)	Irrelevante	6	30
	Indeciso	10	50
	Relevante	4	20
Intrapersonal (post) (Iniciativa, emoción, sinceridad, autosuperación, sentimiento, aprender, conocimiento, pensar, saber, placer, vitalidad, responsabilidad)	Irrelevante	6	30
	Indeciso	14	70
	Relevante	0	0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

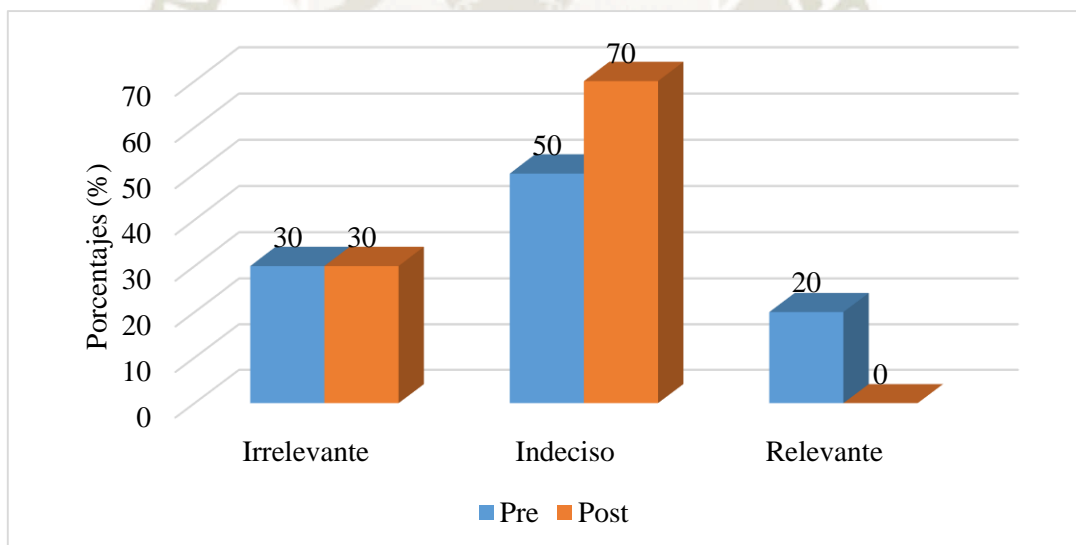


Figura 17. *Percepción de factores intrapersonales requeridos pre y post "Encuentro"*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y la Gráfica 17 muestran que, luego de la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro”, el 70% de las estudiantes del grupo experimental perciben que están indecisos sobre la relevancia de los factores intrapersonales para conseguir un empleo.

¹ Según baremo, la estimación Irrelevante corresponde a Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo; y relevante, a de acuerdo y totalmente de acuerdo.

A través de estos resultados podemos reconocer que las estudiantes aún no perciben como relevantes a factores los intrapersonales: iniciativa, emoción, sinceridad, autosuperación, sentimiento, aprender, conocimiento, pensar, saber, placer, vitalidad, responsabilidad. Esto podría indicar que no hay certeza sobre si estos factores tienen relación con la empleabilidad o la inserción laboral. Sin embargo, la iniciativa, que se caracteriza porque a uno le surge o tiene la capacidad para iniciar o crear situaciones de mejora; la emoción, la cual se relaciona directamente con cuánto nos afecta o nos alegra una determinada situación; la sinceridad, entendida como ser conscientes de que estamos diciendo la verdad sin generar desánimos o problemas; la autosuperación, que permite reconocer en uno mismo la necesidad de crecer; el sentimiento, que posibilita el ser sensibles por situaciones diversas; el aprender, que solo puede ser realizado por uno mismo; el conocimiento, que solo le pertenece a uno y que va incrementándose en la medida que uno quiera autosuperarse; el pensar, un proceso intrínseco; el saber, relacionado estrechamente con el aprendizaje y que también se relaciona estrechamente con nuestras ganas por dejar de lado la ignorancia; el placer, ligado con la satisfacción por realizar nuestro trabajo; la vitalidad, vinculada con cuánto nos cuidamos por tener vigor o fuerza para con nuestras acciones; y la responsabilidad que es parte de un compromiso que asume cada uno con su trabajo y se ve en la práctica. Son indispensables para asumir el rol de la docencia. Aunque no se logren verificar expresamente, ya que, ante un test relacionado con estos factores, cabe la posibilidad de que se tergiversen datos, a largo plazo estos factores se hacen notorios y determinantes si se evalúa la continuidad o permanencia de una persona en un plantel. Esto, indudablemente, genera la necesidad de realizar un estudio sobre en qué medida los empleadores evalúan dichos factores en su personal.

Tabla 18

Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Interpersonal²

Factor	Estimación	N°.	%
Interpersonal (pre) (Independencia, afectividad, fidelidad, obediencia, honradez, convivencia, colaboración, tolerancia)	Irrelevante	7	35
	Indeciso	11	55
	Relevante	2	10
Interpersonal (post) (Independencia, afectividad, fidelidad, obediencia, honradez, convivencia, colaboración, tolerancia)	Irrelevante	5	25
	Indeciso	0	0
	Relevante	15	75

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

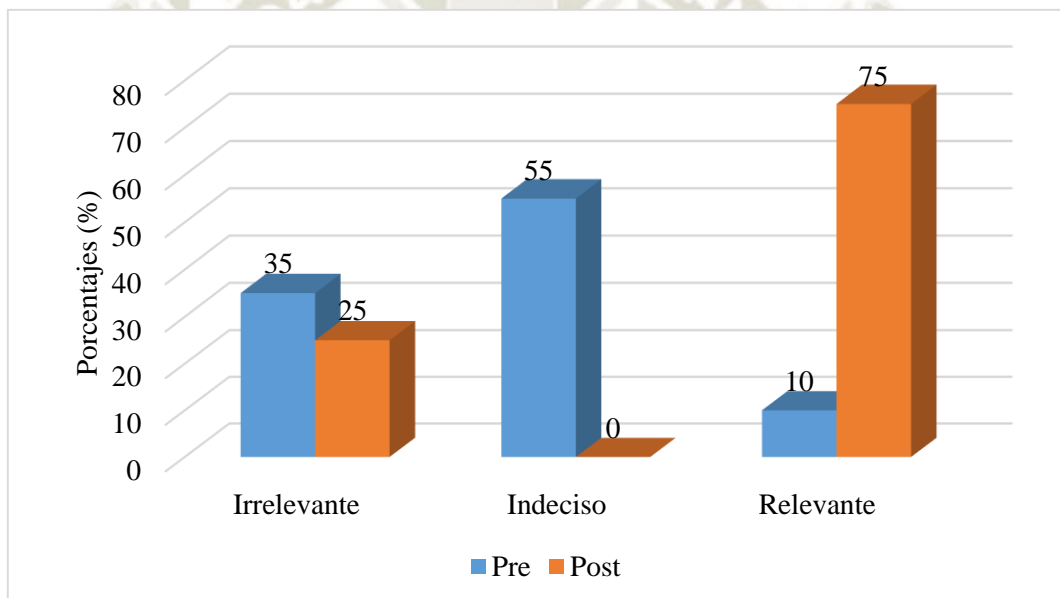


Figura 18. *Percepción de factores interpersonales requeridos pre y post "Encuentro"*

Fuente: Elaboración propia

La Tabla y la Gráfica 18 muestran que, luego de la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro”, el 75% de las estudiantes del grupo experimental percibe que los factores relacionados con lo interpersonal son relevantes para los empleadores, mientras que un 25% lo considera irrelevante.

Efectivamente, estos resultados permiten reconocer que los factores interpersonales son considerados en su mayoría importantes para la consecución de un empleo. Este porcentaje, frente a un 55% (pre test)

² Según baremo, la estimación Irrelevante corresponde a Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo; mediante relevante, a indeciso; y relevante, a de acuerdo y totalmente de acuerdo.

que lo en el medio de los extremos indica que consideran un elemento clave a las siguientes cualidades: Independencia, afectividad, fidelidad, obediencia, honradez, convivencia, colaboración, tolerancia. Todas ellas relacionas con la forma en que una persona se relaciona con los otros. En el plano educativo se vincula con todo lo que tenga una repercusión negativa o positiva con el colega o los pares.

Para ser empleable, la independencia que uno tiene sobre sí mismo con respecto a los demás, es una razón que favorece mucho el desenvolvimiento de un profesional en un plantel, ya que será reconocido como un trabajador que no depende de estímulos específicos para accionar. Del mismo modo, sucede con la afectividad, donde el trabajador muestra su estima por sus estudiantes o por su empleo; respecto a la fidelidad, esta se muestra cuando le somos leales a la institución y cuidamos los diversos pactos con él, así como con nuestras funciones como docentes de nuestros estudiantes; la obediencia esta relacionada con la forma en que sabemos escuchar y asumir las indicaciones para la mejora del entorno educativo; la honradez permite generar un clima de confianza; la convivencia se relaciona con el grado de involucramiento dentro de una institución educativa a considerándonos como parte de un todo; la colaboración se relaciona con todos esos momentos en los que se aporta significativamente por el bien o mejora de parte o toda la institución; finalmente, la tolerancia se reconoce cuando somos conscientes de que hay colegas con diferentes formas de pensar a la nuestra y también diversas formas de llegar a un mismo fin. Estos factores son percibidos como relevantes luego de la aplicación de “Encuentro”, tal vez, porque estos sean más tangibles u observables; es decir, es más fácil notar cuando el interés de una persona es quedarse a la reunión de trabajo porque lo desea o porque solo quiere que se anote su asistencia y no repercuta negativamente en su evaluación.

Tabla 19

Percepción de la relevancia de factores sociopersonales requeridos por empleadores pre y post "Encuentro": Imagen y cuidado personal³

Factor	Estimación	N°.	%
Imagen y cuidado personal (pre) (Elegancia, estética, buena imagen, adorno, salud, aseo personal)	Irrelevante	6	30
	Indeciso	9	45
	Relevante	5	25
Imagen y cuidado personal (post) (Elegancia, estética, buena imagen, adorno, salud, aseo personal)	Irrelevante	6	30
	Indeciso	14	70
	Relevante	0	0

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

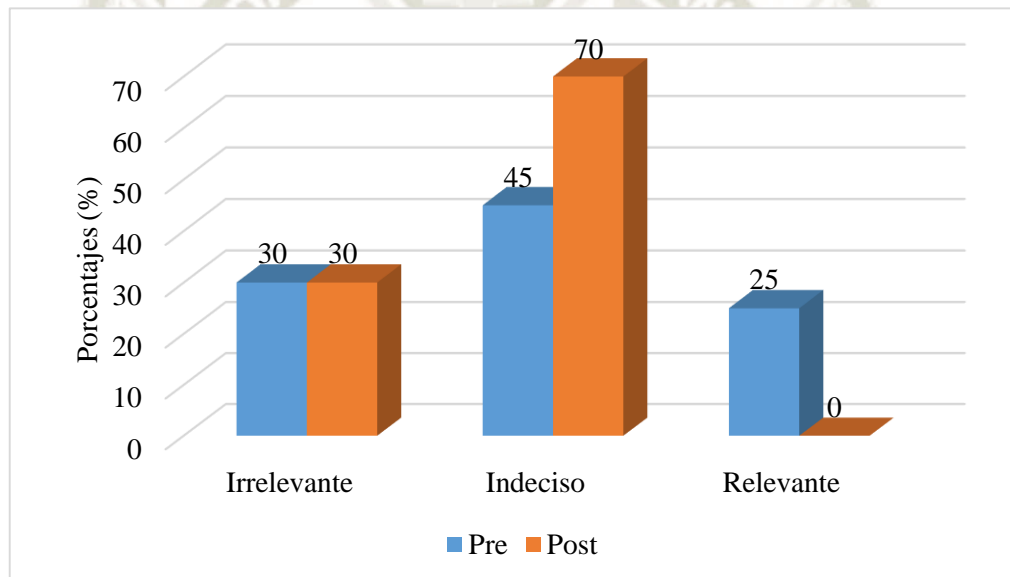


Figura 19. *Percepción de factores imagen y cuidado personal pre y post "Encuentro"*
Fuente: Elaboración propia

La Tabla y la Gráfica 19 muestran que, luego de la aplicación de la plataforma “Encuentro”, el 70% de las estudiantes del grupo experimental perciben de manera indecisa la relevancia del factor imagen y cuidado personal. Así mismo, todavía un 30% considera a este factor como irrelevante para la consecución de un empleo.

³ Según baremo, la estimación Irrelevante corresponde a Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo; mediante relevante, a indeciso; y relevante, a de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Esta variación de resultados respecto al pre test permite reconocer que el factor de imagen y cuidado personal aún puede ser motivo de diversas investigaciones, ya que, la idea de la apariencia o el cómo se debe ver un profesional no está estipulado expresamente o no es permanente en el tiempo. Incluso se puede decir que no hay un estándar que declare a un arete como apropiado o inapropiado. Tal vez, este factor puede ser más claro cuando se realicen investigaciones sobre lo que perciben los empleadores en cuanto a la relevancia de dicho factor para considerar a alguien empleable o no y si este se relaciona con el perfil que solicitan o solo es un complemento.

Sin embargo, el que haya un 30% que considere al factor imagen y cuidado personal como irrelevante es, en cierto modo, un hecho que amerita la reflexión. Es un 30% que no considera, en absoluto, a factores como la elegancia, estética, buena imagen, adorno, salud, aseo personal; necesarios para la adquisición de un empleo o su permanencia en un plantel. Aunque la elegancia, que desde un punto de vista laboral se liga estrechamente a esa manifestación de cortesía con el otro; la estética, que se relaciona con la belleza ornamental que uno muestra a los demás, verse bien o verse atractivo; usar los adornos o insertarse al mercado cuidando la apariencia o adicionando un elemento ornamental al conjunto que posee cada profesional sin caer en lo fetiche; la buena imagen, que ha sido motivo de investigaciones actuales sobre la marca personal y lo que se quiere que el resto aprecie de uno; la salud, relacionada con todos los cuidados que debemos tener respecto a vernos o parecer enfermos, flemáticos, fatigados, etc., haciendo denotar falta de energía o desánimo; aseo personal, relacionado con la limpieza y el hábito ya asimilado de lavarse, peinarse, limpiarse, etc., que dan un concepto claro sobre la primera impresión que damos a quien no nos conoce o pretende hacerlo.

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA PLATAFORMA VIRTUAL “ENCUENTRO”

Tabla 20

Pre y post "Encuentro" – X2: Variación en la percepción de la adquisición

Factores	X²	P
Imagen	3.79	P>0.05
Empatía	9.06	P<0.05
Control emocional	2.50	P>0.05
Iniciativa	3.55	P>0.05
Liderazgo	5.76	P<0.05
Autonomía	7.00	P<0.05
Ambición	8.75	P<0.05
Atención y escucha	3.02	P>0.05
Integración en grupo	4.72	P>0.05
Cooperación y apoyo	11.78	P<0.05
Seguimiento de órdenes	18.33	P<0.05
Adaptación a situaciones	8.80	P<0.05

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

La Tabla 20, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=9.06$), muestra que de los doce factores sociopersonales percibidos como adquiridos, siete de ellos sufrieron mayor variación en cuanto a los resultados obtenidos pre y post la aplicación de la plataforma “Encuentro”. Estos factores son la empatía, el liderazgo, la autonomía, la ambición, la cooperación y apoyo, seguimiento de órdenes y adaptación a situaciones cambiantes. Esta diferencia estadística significativa ($P<0.05$), permite reconocer que la plataforma sí generó un estímulo de reflexión y cambio en los sujetos de estudio.

Con estos resultados podemos decir que las variables Plataforma virtual Encuentro y Factores sociopersonales para la inserción laboral están relacionadas y no son independientes. Al relacionarse pueden generar un impacto en quienes fueron aplicados.

A través de estos resultados, se pone de manifiesto que la plataforma ha logrado un efecto aclaratorio, de complementación o de desacuerdo sobre dichos factores, lo cual es importante para reconocer a la plataforma como un espacio que posibilita la reflexión de pensamiento sobre un determinado tema; ya que, si bien términos como “ambición” o “seguimiento de órdenes” se lograron percibir como negativos pre test, la manera de verlos fue variando luego de aplicado el estímulo. Es decir, la explicación de cada factor mediante videos hizo que se convierta en un entorno de fortalecimiento capaz de disipar dudas, reforzar lo ya adquirido o asumir una postura crítica sobre cada tema. Esto se considera como favorable para el grupo experimental, ya que, de todas formas, la utilización de la plataforma se vincula con lo sociopersonal.

Tabla 21

Pre y post "Encuentro" – X²: Variación en la percepción de factores sociopersonales requeridos por empleadores

Cualidades Requeridas	X²	P
Intrapersonal	4.66	P>0.05
Interpersonal	21.27	P<0.05
Imagen y cuidado personal	6.08	P<0.05

Fuente: Test de Factores Socio personales para la inserción laboral (Encuentro virtual 2018).

La Tabla 21, según la prueba de chi cuadrado ($X^2=21.27$) muestra que el grado de percepción de las cualidades requeridas antes y después de la aplicación de la plataforma Encuentro presentó diferencia estadística significativa ($P<0.05$) en cuanto a los factores interpersonal y de imagen y cuidado personal.

Estos resultados permiten reconocer que las variables se encuentran relacionadas. Es decir, al aplicar la plataforma virtual “Encuentro” a un grupo experimental se obtendrán resultados diferenciados por la mejora o reflexión de la percepción de los factores sociopersonales para la inserción laboral. Al respecto, se ratifica que son los factores interpersonales los que se consideran como primordiales o relevantes para ser empleables y se prima, claramente, la relación de unos con otros (experiencia directa con el semejante).

Así mismo, también se muestra que aún podría pensarse que el factor intrapersonal y de imagen y cuidado personal no son relevantes, sin embargo, esta es claramente una tarea por desarrollar dentro de la educación superior, ya que los tres factores están estrechamente relacionados por considerar al ser humano como un ser completo y que no solo es apariencia, sino también siente y entrega lo mejor de sí por el bien de los demás.

La sociedad dialéctica en la que vivimos nos dará respuestas a largo plazo sobre estos pendientes, ya que somos seres sociales que a través de la convención determinamos lo que es posible considerar como factores determinantes para considerar a una persona más empleable que otra. La labor del educador, definida constantemente como una labor de servicio, tal vez, empiece a valorarse más y un nuevo enfoque o un nuevo paradigma, reconozca que todo profesional que ingresa a trabajar a una institución ya no sigue siendo solo un profesional, sino que ahora también es quien representa a una institución.

DISCUSIÓN

En el año 2013, la investigación de Rosa García Ruiz, Álvaro Sánchez Muñoz de la Universidad de Cantabria investigó sobre la aplicación adaptada del *Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de jóvenes*, con el título “Las competencias sociopersonales en la integración sociolaboral de los jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial”. Dicha investigación se realizó en una muestra de 893 estudiantes de Programas de Cualificación Profesional e Inicial, el cual es un equivalente a programas de capacitación para aquellos que no han terminado la secundaria. Las edades de esta muestra fluctuaban entre 15 y 19 años, entre mujeres y varones).

Como parte de sus resultados, podemos identificar que ante la pregunta relacionada con los motivos por los que el alumnado realiza su investigación, como primer motivo figura el de obtener más conocimientos con un 91.6%. En nuestra investigación los 3 coincidentes primeros motivos para estudiar educación fueron los de satisfacción personal, mejorar su categoría laboral e incremento de conocimientos. Esto nos permite identificar que nuestra población de 21 años considera dentro de sus motivaciones el deseo de ingresar al mercado laboral, y también reconoce a la satisfacción personal como una de sus fuentes de crecimiento. Coincidentemente, en ambas investigaciones la necesidad de obtener más conocimientos es preponderante, ya que el sentido de aprendizaje aplicado es primordial en toda situación social.

En cuanto a la percepción de factores sociopersonales adquiridos, en la investigación de García Ruiz, todas fueron adquiridas con un promedio de 5, en una escala de valoración del 1 al 10. Aunque ninguna supera el 9. En cuanto a las estudiantes del grupo experimental de la presente investigación, todas percibieron a los doce factores como adquiridos, aunque por ser de naturaleza experimental, las variaciones significativas se dieron en:

1. Empatía
2. Liderazgo
3. Autonomía
4. Ambición
5. Cooperación y apoyo para las actividades

6. Seguimiento de órdenes
7. Adaptación a situaciones cambiantes

Este resultado permite considerar importante la necesidad de que una investigación de carácter descriptivo puede generar un movimiento en la data cuando se integra con uno experimental, ya que permite la ampliación, aclaración o modificación del panorama o perspectiva a favor de un proceso reflexivo. El grupo de veinte estudiantes ya puede decir que ambición no es solo querer acaparar todo o que la empatía no es solo ponerse en el lugar del otro, o que seguir una orden sea solo acatar una orden de modo pasivo. Si estas están fuera del contexto educativo y laboral, seguramente el aspecto de criticidad frente a un factor sociopersonal puede verse detenido. Es por ello que la significatividad de utilizar un recurso como la plataforma se vuelve más efectiva debido al diseño instruccional ejecutado solo para ese público objetivo.

Así mismo, frente a los factores sociopersonales que son percibidos como relevantes para los empleadores, la investigación de García Ruiz, las tres cualidades que obtienen mayor puntuación son la obediencia (interpersonal), la responsabilidad (intrapersonal) y el aseo personal (imagen y cuidado personal) con una desviación muy pequeña en los tres casos. Y las que menos puntuaciones obtienen son emoción (intrapersonal), sentimiento (intrapersonal) y adorno (imagen y cuidado personal). Estos resultados no se diferencian mucho de los obtenidos en la presente investigación, ya que las estudiantes del grupo experimental no perciben como relevantes a los factores vinculados con lo intrapersonal e imagen y cuidado personal. Aunque, sí consideran como relevantes al factor interpersonal. Esta diferencia, quizá se deba a que los estudiantes de un programa de cualificación profesional inicial consideran que mientras más aprendan, mejores posibilidades hay de crecimiento, mientras que el grupo de estudiantes de Educación, las cuales forman parte del grupo experimental, podrían preconcebir que, según su profesión, la capacidad de relacionarse con el otro sea más provechosa y aplicable en su quehacer que las demás dimensiones.

Un breve recuento sobre diferentes investigaciones relacionadas con las variables de estudio dejan ver que en el año 2006, en Barcelona, la Mg. Pilar Cámara, usó una plataforma virtual como recurso didáctico para la asignatura de filosofía con el fin de analizar los cambios que se producen en la enseñanza-aprendizaje de dicha asignatura y la implantó a lo largo de su curso, descubriendo así un nuevo tipo de comunicación entre ella y sus estudiantes. Este tipo de

experiencia fue una de las acciones pioneras sobre los usos de las redes para generar estudios semipresenciales, donde impera el uso del internet y se gestiona mejor el conocimiento. En el año 2012, en Arequipa, la Dra. Martha Sánchez-Moreno midió la repercusión del uso de una plataforma virtual denominada Mathxl en el rendimiento académico de los estudiantes de Ingeniería Industrial, al usarla dentro del curso de Cálculo Integral como elemento positivo en las clases presenciales se mejoró el rendimiento académico de los estudiantes. En el año 2017, en Arequipa, el Bach. Jaime Pari, utilizó Moodle para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje online como complementación académica bajo el modelo de competencias en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Recoleta, obteniendo un logro significativo, ya que apoyó en complementar la formación de computación e informática de los estudiantes del primer semestre académico.

Con dichas investigaciones se puede afirmar que estamos en una época de acrecentamiento del uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación, donde principalmente, se usan diseños instruccionales que contribuyen con el ámbito pedagógico, cuyo principal fin es el de ir acuñándose como medios de apoyo a la labor docente, ante un mundo cambiante y a engranado a distintas formas de entregar el conocimiento.

La presente investigación no pretende menos, sino por el contrario desea contribuir con seguir formando una nueva utilización del ciberespacio, entrando a tallar en temáticas que se relacionan con la empleabilidad o inserción laboral.

Luego de analizar los resultados obtenidos mediante el proceso de recolección y organización de datos, e identificar las diversas variables intervinientes durante el proceso. Podemos dar a conocer lo siguiente, respecto a nuestros objetivos.

Nuestro objetivo general fue analizar la efectividad del uso de la plataforma virtual “Encuentro” sobre los factores sociopersonales percibidos como adquiridos y relevantes para la inserción laboral en estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM. Cabe mencionar que el presente estudio ha permitido cumplir con el objetivo, dando como resultado que, efectivamente, el uso de la plataforma virtual tuvo una consecuencia favorable en cuanto a la variación de factores sociopersonales para la inserción laboral. A través de los resultados se evidenció una diferencia o variación significativa, respecto a los resultados obtenidos antes de

aplicar la plataforma; en consecuencia, se valida la hipótesis alterna de la presente investigación y se desecha la hipótesis nula.

Así mismo, se plantearon dos objetivos específicos relacionados con la identificación de la percepción de la adquisición y relevancia de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes de 5to año antes y después de la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro”. Ante ello, se reconoce lo siguiente:

Antes de la aplicación: En función a la percepción de la adquisición de factores sociopersonales, mediante los resultados se identifica que las estudiantes reconocen que, durante su formación profesional, han adquirido las doce factores de estudio: Imagen, Empatía, Control emocional, Iniciativa, Liderazgo, Autonomía, Ambición, Atención y escucha, Capacidad para la integración en grupo, Cooperación y apoyo para las actividades, Seguimiento de órdenes y Adaptación a situaciones cambiantes; esto evidencia que ellas asumen dichos factores sociopersonales como propios. Son cualidades que han ganado e ido desarrollando durante el proceso de enseñanza – aprendizaje. Del mismo modo, respecto a la percepción de la relevancia de dichos factores para su empleabilidad, los resultados muestran claramente que la percepción de las estudiantes estaba distribuida entre irrelevantes, indeciso y relevantes; y la mayoría se centraba en que estas serían, tal vez, valoradas por el empleador, pero no eran determinantes.

Después de la aplicación: Los resultados evidencia que la aplicación de la plataforma propició el análisis reflexivo sobre cada factor, evidenciando luego un cambio o diferencia significativa en los resultados. Aunque es necesario recalcar e identificar que este cambio significativo solo se ha dado en seis de los factores sociopersonales, es claro que la tendencia marca una variación positiva sobre lo que anteriormente se consideraba como adquirido. Así mismo, respecto a la percepción de la relevancia de dichos factores para su empleabilidad, un comparativo análisis ratifica la variación entre lo que se consideró inicialmente como irrelevante o relevante. En cierta medida se fortaleció la idea de que el factor interpersonal sí se consideraba relevante para encontrar y permanecer en un empleo.

En resumen, estos resultados nos permiten evaluar la necesidad de seguir orientando a los estudiantes sobre el mercado laboral para que ese tránsito se dé sin contratiempos y pueda sobrellevarse adecuadamente.

Al respecto, cabe mencionar que el Estado Peruano, conscientes de dicha necesidad orientadora, ha creado dos plataformas virtuales disponibles en la web. Una se denomina “Ponte en Carrera”, la cual surge de una alianza estratégica entre el Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo e IPAE Acción empresarial. Su principal objetivo es orientar a los estudiantes del colegio a elegir una carrera acorde a sus intereses, así como ofertar diversas opciones para su búsqueda. De tal manera que el estudiante pueda ingresar a una carrera convencido de que realmente le gusta. La segunda plataforma se denomina “Proyecta tu futuro”. Creada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta plataforma está dirigida a los jóvenes que quieran tener claridad sobre las opciones de trabajo existentes y las diversas capacitaciones que son posibles de realizar.

En conclusión, a través de la presente investigación, hemos sido más conscientes de lo que necesita un profesional de educación para ingresar al mercado laboral más orientado y seguro. “Encuentro”, seguramente, será también parte de las diversas iniciativas que se generarán con el fin de hacer más llevadera la vida laboral o de ejercicio profesional, ya que el mercado laboral es un espacio de encuentro de diversos profesionales que, hoy en día, se involucran por mejorar su calidad de vida.

CONCLUSIONES

Primera: La plataforma virtual “Encuentro” ha logrado un efecto favorable respecto a la mejora de la percepción de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes, debido a que el tipo de curso vertido en el aula virtual, mediante el Moodle, se enfocó en aclarar y ejemplificar los factores sociopersonales ya adquiridos por las estudiantes de Educación, aclarando y detallando aspectos desde su concepto y su relevancia en el futuro mercado laboral. Mediante competencias específicas, actividades instructivas y evaluación pertinente, se integró un espacio de análisis sobre dichos factores que hacen posible la inserción laboral y la permanencia en un empleo, en el rubro de Educación.

Segunda: Previamente a la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro” las estudiantes reconocieron que habían adquirido los factores sociopersonales, pero algunos factores fueron percibidos desde un aspecto distinto al laboral, por ejemplo, la ambición. Así mismo, respecto a la relevancia de los factores en relación a lo que solicitan los empleadores, las estudiantes no mantenían una tendencia o distinguían a uno de las tres dimensiones como relevantes en gran escala, sino que la distribución era equivalente en los niveles de Relevante, Indeciso e irrelevante. Este panorama ratificó la factibilidad de aplicación de la plataforma para conocer los efectos en ellas y medir dicho proceso con un post test.

Tercera: Después de la aplicación de la plataforma virtual “Encuentro”, las estudiantes evidenciaron una mejora respecto a la percepción de los factores adquiridos durante su formación, de tal manera que de los doce factores medibles, siete de ellos sí sufrieron variaciones significativas (empatía, liderazgo, autonomía, ambición, cooperación y apoyo para las actividades, seguimiento de órdenes y adaptación a situaciones cambiantes). Así mismo, en relación a las dimensiones interpersonal, intrapersonal y de imagen y cuidador personal, las estudiantes reconocieron que los empleadores consideran relevante a los factores interpersonales para su empleabilidad.

Cuarta: El estudio permite afirmar que la hipótesis planteada para la presente investigación ha sido comprobada, puesto que se esperaba que luego de la aplicación de la plataforma Virtual “Encuentro”, la percepción de la adquisición y relevancia de los factores sociopersonales mejore o amplíe.

Quinta: A través de la plataforma virtual “Encuentro” se ha podido extrapolar a la formación inicial docente un estudio que relaciona los factores sociopersonales con la inserción laboral. De tal forma que las estudiantes de Educación han reconocido cuáles son los factores sociopersonales adquiridos (imagen, empatía, control emocional, iniciativa, liderazgo, autonomía, ambición, atención y escucha, capacidad para la integración en grupo, cooperación y apoyo para las actividades, seguimiento de órdenes, adaptación a situaciones cambiantes) y que están estrechamente enlazados a las dimensiones intrapersonal (iniciativa, emoción, sinceridad, autosuperación, sentimiento, aprender, conocimiento, pensar, saber, placer, vitalidad, responsabilidad), interpersonal (independencia, afectividad, fidelidad, obediencia, honradez, convivencia, colaboración, tolerancia) y de imagen – cuidado personal (elegancia, estética, buena imagen, adorno, salud, aseo personal).

RECOMENDACIONES

Primera: Identificar la Plataforma Virtual “Encuentro” como un recurso con amplio potencial para insertar diferentes tópicos como: seguimiento a egresados, ampliación de conocimiento referido a empleabilidad y etc. De tal manera que la herramienta de modo online pueda contribuir en la mejora de la percepción del rubro laboral.

Segunda: Ejecutar la propuesta de la plataforma, la cual se adjunta en los anexos. Para ello sírvase ingresar a www.encuentrovirtual.es y dirigirse al aula virtual.

Tercera: De creerlo conveniente, iniciar la derivación correspondiente según tópicos referidos a empleabilidad o inserción laboral, al docente encargado de, por ejemplo, práctica docente, con el fin de hacer más consciente y efectiva la participación de las estudiantes en la Plataforma Virtual “Encuentro”

Cuarta: Alinear todas las investigaciones ligadas con informática educativa de la universidad para lograr un objetivo mutuo relacionado con el nivel de participación de las estudiantes, ya que una de las variables intervinientes para el desarrollo óptimo de la investigación fue el poco tiempo destinado por parte de las estudiantes para la realización de las actividades dentro del curso online como el foro. Esto podría originarse por considerar a toda actividad extracurricular como irrelevante o intrascendente. Sabemos que los tiempos de las estudiantes no se pueden forzar.

Quinta: Seguir implementando espacios virtuales de aprendizaje relacionados con empleabilidad, ya que nos encontramos ante una realidad cambiante y es muy importante adaptarse a situaciones así.

Sexta: Desarrollar a futuro una triangulación entre estudiante, egresado y empleador para ampliar el panorama de inserción laboral en la región, tal vez pueda considerarse como un próximo estudio con mayor presupuesto y con amplias

posibilidades de internarse en todas las carreras. De tal forma que no se deje de lado el conocer qué es lo que piensan los empleadores sobre qué cualidades relevantes se requieren para ocupar un determinado puesto.



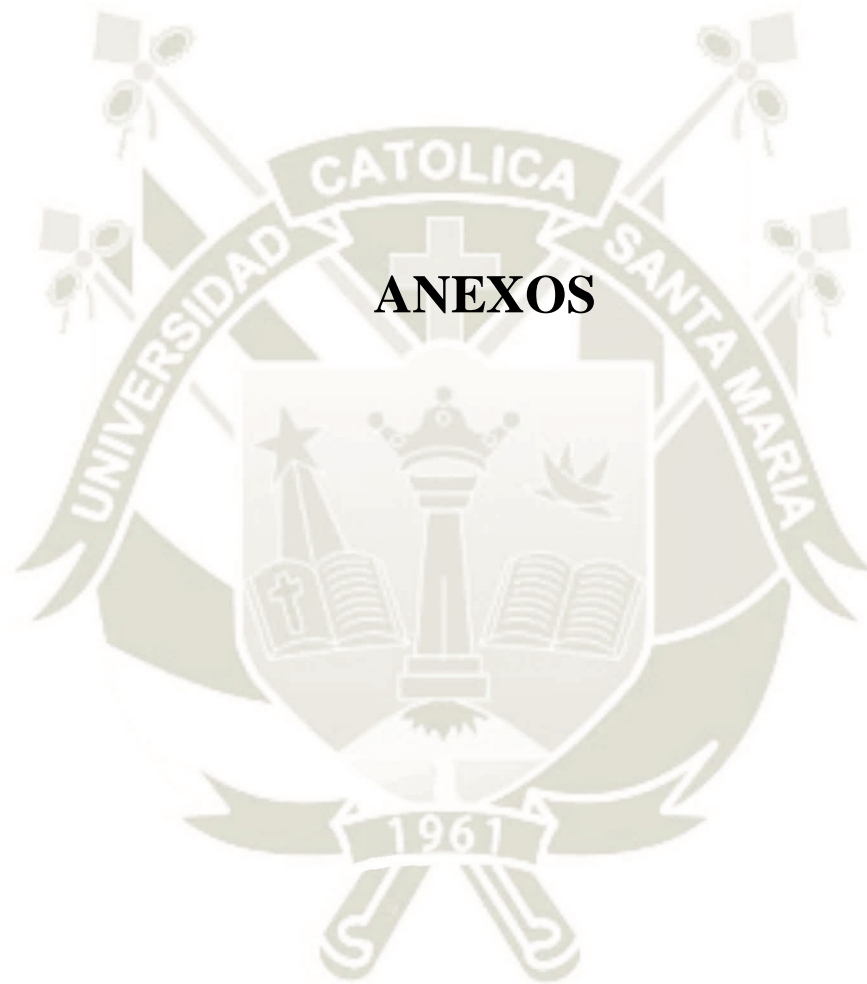
BIBLIOGRAFÍA

1. Acuña, M. (2016, 12 de noviembre) “Creando un curso virtual: Diseño Instruccional ADDIE”. [Blog] Recuperado de <https://www.evvirtualplus.com/creando-un-curso-virtual-diseno-instruccional-addie/#Que es un Diseno Instruccional>.
2. Alles, M. (2009) “Construyendo Talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones”. Ed. Granica. Argentina
3. Arrieta Boulanger, Jean Paul y Meza Mancilla, Cristian I. (2018) “Análisis de las expectativas laborales que tienen los estudiantes de últimos ciclos de la facultad de Gestión y Alta Dirección del Mercado laboral” [Tesis de Licenciatura] Repositorio PUCP, Lima.
4. Barberá, Elena y Barbia, Antoni (2004) “Educar con aulas virtuales. Orientaciones para para la innovación en el proceso de enseñanza - aprendizaje” Madrid
5. Boyatzis, R. (1982). The competent manager: a model for effective performance. Nueva York: Wiley.
6. Cámara Serrano, Pilar (2006) “El uso de una plataforma virtual como recurso didáctico en la asignatura de filosofía” Una investigación – Acción en bachillerato. [Tesis doctoral] Bellaterra, Barcelona.
7. Castillo Calero, Sylvia (2013, julio) Guía para crear y evaluar cursos en línea – UPRAG Recuperado de:
http://www.cetem.upr.edu/cetem/download/cursos_online/guia%20de%20evaluacion%20de%20cursos%20en%201%3ADnea.pdf
8. Consejo Nacional de Educación (2006) Proyecto Educativo Nacional. La Educación que queremos para el país. Lima, Perú.
9. Corporación Élite, 2018, Gestión de conflictos, recuperado de http://www.corporacionelite.org/php/ch_15.php
10. Del Águila Ríos, Víctor Enrique (2015) “Uso de la plataforma virtual y su influencia en el rendimiento académicos en los módulos de Gestión Agrícola de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Privado “Valle Grande” de Cañete – 2014. [Tesis doctoral] Repositorio de la Universidad Nacional de Educación, Lima.

11. García, C. y Cabero, J. (2017). El diseño instruccional inverso para un recurso educativo abierto en la Formación Profesional española: El caso de Web Apps Project, 14, [Artículo versión electrónica Vol. 18, nro. 2] Recuperado de: revistas.usal.es/index.php/revistatesi/article/download/eks20171821932/17446
12. García Ruiz, Rosa y Sánchez Muñoz, Álvaro (2013) “Las competencias sociopersonales en la integración laboral de los jóvenes que cursan Programas de Cualificación Profesional Inicial”. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11259/10783>.
13. García, Diego (2016) Ética y Ciudadanía. Recuperado de http://ecat.server.grupo-sm.com/ecat_Documentos/ES169466_009579.pdf
14. Guzmán, C. (2004) Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo, 22. [Investigación, vol.9, número 22] Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002210.pdf>
15. Gros, B. (2018) Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.2.20577>
16. Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación. (2010)
17. Jaramillo, M. (2014) GRADE: Articulación entre oferta educativa y demanda laboral [Presentación digital SINEACE] Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/MIGUEL-JARAMILLO-Oferta-de-formaci%C3%B3n-y-Dd-L.pdf>
18. Kalk, Debby (2015, Setiembre) ¿Cómo tomar pruebas en línea? Producto, Tecnología e Innovación Educacional. [Artículo Laureate] Onefaculty.
19. Lezcano, Laura (2017, marzo) “Instrumentos de evaluación de aprendizaje en entornos virtuales. Perspectiva de estudiantes y aportes de docentes” [Artículo] Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5919087.pdf>
20. Martínez Rodríguez, Miguel (2010) “Test de factores socio-personales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación” [Test PDF] Recuperado de: <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobreeduacion/article/view/4656>
21. Ministerio de Educación (2003) Ley General de Educación, Ley Nro. 28044.

22. Ministerio de Educación (2015) Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada. Resolución N° 938 – 2015.
23. Ministerio de Educación (2015) Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Universitaria. Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU
24. Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo e IPAE Acción empresarial (2018) Ponte en carrera,pe. Recuperado de: www.ponteencarrera.pe
25. Ministerio de Educación (2018) Instancias de gestión descentralizada. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/la-gesti%C3%B3n-descentralizada-de-la-educacion.pdf>
26. Moodle (2018, mayo) “Acerca de Moodle” [Página web] Recuperado de: https://docs.moodle.org/all/es/Acerca_de_Moodle
27. Pari Tapara, Jaime y Tapara Enríquez, Roberto J. (2017) “Implementación de la Plataforma Virtual Moodle 3.2 para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje online en el modelo educativo por competencias en los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico La Recoleta de la Ciudad de Arequipa” [Tesis de Bachillerato] Repositorio de la Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.r
28. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) Proyecta tu futuro. Construye hoy tu mañana laboral. Web: www.prouectatufuturo.trabajo.gob.pe
29. Ramos Villagrasa, Pedro (octubre 2017) Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. Artículo digital, recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Pedro_J_Ramos-Villagrasa/publication/320712599_Competicencias_clave_para_la_empleabilidad_de_los_egresados_universitarios_Un_analisis_en_la_Universidad_de_Zaragoza/links/5a69bf7a0f7e9b01f3edf68c/Competencias-clave-para-la-empleabilidad-de-los-egresados-universitarios-Un-analisis-en-la-Universidad-de-Zaragoza.pdf?origin=publication_detail
30. Rocca, A. (2015, Setiembre) “Alineación de los objetivos de aprendizaje, las actividades instructivas y las evaluaciones” Producto, Tecnología e Innovación Educativa. [Artículo Laureate]. Onefaculty.
31. Sánchez-Cabrero, R., Costa-Román, O., Mañoso-Pacheco, L., Novillo-López, M & Pericacho-Gómez, F. (2019). Orígenes del conectivismo como nuevo paradigma del

- aprendizaje en la era digital. *Educación y Humanismo*, 21(36), 113-136. DOI: <http://dx10.17081/eduhum.21.36.3265>
32. Sánchez-Moreno Mestas, Martha Beatriz (2012) “Repercusión del uso de la plataforma virtual Mathxl en el rendimiento académicos de los estudiantes en el curso Cálculo Integral del Programa Profesional Ingeniería civil de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa 2010-II y 2011-II” [Tesis doctoral] Repositorio de tesis UCSM. Arequipa.
33. Sánchez, R. (2013, 04 de Setiembre) Análisis comparativo de LMS, 114. [Proyecto final del carrera, formato digital] Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31932/Memoria.pdf>
34. Serendipia (2015, 05 de enero) Metodología ADDIE para el diseño instruccional en E-learning. [Mensaje de blog] Recuperado de: <https://pcardenablanca.wordpress.com/2015/01/05/metodologia-addie-para-el-diseno-instruccional-en-elearning/>
35. Sineace (2014) Introducción: Articulación entre oferta formativa y demanda laboral- Grade. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/MIGUEL-JARAMILLO-Oferta-de-formaci%C3%B3n-y-Dd-L.pdf>
36. Nesbit, J.; Belfer, K.; Leacock, T. (2002) Instrumento para la evaluación de objetos de aprendizaje (LORI_ESP). Manual del usuario. (Traducido al español por Otamendi, Ainhoa) Recuperado de: <https://es.slideshare.net/.../instrumento-para-la-evaluacion-de-objetos-de-aprendizaje>





1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

APLICACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL “ENCUENTRO” PARA MEJORAR LOS FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE 5TO AÑO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA, 2018.

Problema General	Objetivos	Marco Teórico	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Principal</p> <p>¿Qué efectos produce el uso de la plataforma virtual “Encuentro” para mejorar los factores sociopersonales en la inserción laboral en las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM?</p> <p>Problemas Secundarios</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar los efectos del uso de la plataforma virtual “Encuentro” como medio de mejora de los factores sociopersonales en la inserción laboral en estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el grado de adquisición de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las 	<p>Conceptual.</p> <p>Antecedentes de la Investigación: Existen otras investigaciones relacionadas con usos de plataformas virtuales para mejorar cursos dentro del currículo o de complementación que han dado resultados favorables, pero las que competen a empleabilidad o inserción laboral solo se han abordado desde un método descriptivo, por lo que será relevante saber cuál será la</p>	<p>Dado que las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María ingresarán al mercado laboral y han adquirido diversas competencias que se requieren para la empleabilidad, entre ellos factores sociopersonales, es probable que luego de la aplicación de la plataforma virtual</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable X = Variable Independiente:</p> <p>Plataforma Virtual Encuentro</p> <p>Permitirá la mejora de los factores sociopersonales en estudiantes ingresantes</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Por el tipo de investigación, el presente estudio será una investigación de campo.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>De acuerdo a la naturaleza del estudio, la investigación tiene un carácter</p>

<p>a. ¿De qué forma los estudiantes identifican cuáles son los factores sociopersonales que han adquirido?</p> <p>b. ¿En qué medida los estudiantes de 5to año perciben los factores sociopersonales requeridos por los empleadores?</p>	<p>estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM antes de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el grado de adquisición de los factores sociopersonales en la inserción laboral de las estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM después de aplicar la plataforma virtual “Encuentro”. 	<p>respuesta de los estudiantes al ser de corte pre-experimental.</p> <p>Como los factores sociopersonales son amplios, los temas a medir serán:</p> <p>ADQUISICIÓN DURANTE LA FORMACIÓN</p> <p>Son aptitudes básicas o características de la persona para obtener el empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Imagen Empatía Control emocional Iniciativa Liderazgo Autonomía Ambición Atención y escucha 	<p>“Encuentro”, la adquisición sobre aquello mejore o se amplíe.</p>	<p>de 5to año de la Escuela Profesional</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencias de aprendizaje Actividades instructivas Evaluaciones <p>Variable Y = Variable Dependiente: Factores Sociopersonales para la inserción laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adquisición durante la formación Percepción de lo requerido por el empleador 	<p>exploratorio, descriptivo-experimental.</p> <p>Método de la Investigación</p> <p>Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se aplicarán los métodos que a continuación se indican:</p> <p>Longitudinal. - A través de este método se procederá la aplicación e instrumentos en dos momentos distintos. Antes de la aplicación de la plataforma y después de la aplicación.</p>
--	---	---	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad para la integración en grupo</i> • <i>Cooperación y apoyo para las actividades</i> • <i>Seguimiento de órdenes</i> • <i>Adaptación a situaciones cambiantes</i> <p>PERCEPCIÓN DE LO REQUERIDO POR EL EMPLEADOR</p> <p><i>Capacidades básicas que se perciben como requeridas por el empleador:</i></p> <p>-Intrapersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Iniciativa</i> • <i>Emoción</i> • <i>Sinceridad</i> • <i>Autosuperación</i> 			<p>Comparativo. - <i>A través de este método, se hará una comparación entre los periodos planteados en un grupo de trabajo, referidos a un pre test y un post test.</i></p> <p>Diseño de la Investigación: <i>Pre - experimental</i></p> <p>Muestreo</p> <p><i>La población en la que se realizará el estudio es de 30 estudiantes de 5to año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad</i></p>
--	--	--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sentimiento</i> • <i>Aprender</i> • <i>Conocimiento</i> • <i>Pensar</i> • <i>Saber</i> • <i>Placer</i> • <i>Vitalidad</i> • <i>Responsabilidad</i> -Interpersonal • <i>Independencia</i> • <i>Afectividad</i> • <i>Fidelidad</i> • <i>Obediencia</i> • <i>Honradez</i> • <i>Convivencia</i> • <i>Colaboración</i> • <i>Tolerancia</i> -Imagen y cuidado personal • <i>Elegancia</i> • <i>Estética</i> • <i>Buena imagen</i> • <i>Adorno</i> • <i>Salud</i> • <i>Aseo personal</i> 			<p><i>Católica de Santa María.</i></p> <p>Técnicas.- Para la recolección de datos se utilizará la técnica del Cuestionario y para evaluar la plataforma virtual la observación documentaria.</p> <p>Instrumentos.-</p> <p>-Test de factores sociopersonales para la inserción laboral</p> <p>-Hoja de Puntuación LORI (Adaptada)</p>
--	--	---	--	--	--



2. INSTRUMENTOS

- a. **TEST: PERCEPCIÓN DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL**
- b. **MANUAL LORI (CONTENIDO COMPLETO EN EL CD ADJUNTO)**
- c. **VALIDACIÓN**

TEST: PERCEPCIÓN DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Estimado participante:

El presente test es un instrumento para recoger información sobre los aspectos que tienen más importancia, según sea su percepción, a la hora de acceder a un empleo. La finalidad de esta acción es mejorar la formación ligada a la empleabilidad, procurando que esta sea de acuerdo a las necesidades reales del empresario o empleador. Le agradecemos de antemano su sinceridad.

***Obligatorio**

I. DATOS GENERALES:

1. Edad * _____

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

3. ¿Has tenido trabajos previos? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

4. ¿Ha sido un trabajo especializado, es decir, requería de práctica o estudios específicos para el puesto?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

II. FORMACIÓN:

5. ¿Cuáles son los motivos por los que realizas tus estudios? *

Califique según su estimación: 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Indeciso), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Tener título para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacción personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optar por una mejor categoría laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontrarse desempleado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentar el currículo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tener más conocimientos profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6. ¿Qué tan satisfecho estás con los servicios brindados para tu formación? *

Califique según su estimación: 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Indeciso), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Con los métodos de enseñanza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con el personal docente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con los medios y materiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con las instalaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con la orientación profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con la duración del curso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con las prácticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con la capacitación que se obtiene.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. CUALIDADES Y EMPLEABILIDAD 1:

7. ¿En qué medida has adquirido las siguientes cualidades para acceder a un empleo? *

Califique según su estimación: 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Indeciso), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Imagen.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatía.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Control emocional.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambición	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención y escucha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para la integración en grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cooperación y apoyo para las actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguimiento de órdenes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptación a situaciones cambiantes.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



IV. CUALIDADES Y EMPLEABILIDAD 2:

8. ¿En qué medida estas cualidades son relevantes para los empleadores? *

Califique según su estimación: 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Indeciso), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Interpersonal					
Independencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afectividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fidelidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obediencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Honradez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convivencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colaboración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tolerancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Intrapersonal					
Iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinceridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autosuperación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Placer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vitalidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Imagen y cuidado personal					
Elegancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estética	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buena imagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adorno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aseo personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gracias por responder el cuestionario

Validación del instrumento:

TEST DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

N° de ítem	Validez del contenido El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		Validez de constructo El ítem contribuye a medir el indicador planteado		Validez de criterio El ítem permite clasificar a los sujetos según las categorías establecidas		Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X			X		X	
10	X			X		X	
Amplíe según considere conveniente							


Firma

Experto: Mercé Montañez Macero





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES


GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MONTANEZ MACEDO, MARCO WILLYN DNI 29347110	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de Diploma:30/06/1987	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
MONTAÑEZ MACEDO, MARCO WILLYN DNI 29347110	MAGISTER EN GESTION EDUCATIVA Fecha de Diploma:10/12/14	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
MONTAÑEZ MACEDO, MARCO WILLYN DNI 29347110	DOCTOR EN EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de Diploma:27/11/18	UNIVERSIDAD SAN PEDRO



Validación del instrumento:

TEST DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

N° de ítem	Validez del contenido El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		Validez de constructo El ítem contribuye a medir el indicador planteado		Validez de criterio El ítem permite clasificar a los sujetos según las categorías establecidas		Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X				X		
2	X				X		
3	X				X		
4	X				X		
5	X				X		
6	X				X		
7	X				X		
8	X				X		
9	X				X		
10	X				X		
Amplíe según considere conveniente							


 Firma
 Experto: Julio César Delgado Sánchez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DELGADILLO SANCHEZ, JULIO CESAR DNI 29579349	MAESTRO EN CIENCIAS : ADMINISTRACIÓN (MBA), CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL Fecha de Diploma:24/01/19	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
DELGADILLO SANCHEZ, JULIO CESAR DNI 29579349	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de Diploma:27/06/1997	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
DELGADILLO SANCHEZ, JULIO CESAR DNI 29579349	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de Diploma:03/02/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
DELGADILLO SANCHEZ, JULIO CESAR DNI 29579349	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de Diploma:28/11/14	UNIVERSIDAD SAN PEDRO



3. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN





Universidad Católica de Santa María

☎ (51 54) 382038 Fax:(51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 http://www.ucsm.edu.pe Apartado:1350

AREQUIPA - PERÚ

« IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA »
(En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza)

Arequipa, 26 de setiembre del 2018

Oficio N° 765-EPG-2018

Señora Doctora
MILENA JAIME ZAVALA
Directora de la Escuela Profesional de Educación
Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la señorita **Bach. Fabiola Alaida Cori Rojas**, alumna de la Maestría en Educación Superior de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada **Aplicación de la Plataforma Virtual "Encuentro para la mejora de la percepción de factores sociopersonales para la inserción laboral, en estudiantes del 5to. año de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2018"**, con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito su autorización a fin de que la mencionada alumna pueda aplicar instrumentos de evaluación a los alumnos de la Escuela Profesional de Educación, lo que le permitirá lograr su objetivo académico.

Sin otro particular, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Dr. José A. Villanueva Salas
Dr. José A. Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado

JVS/DEPG
gjc
c.c.



4. MATRIZ DE PROCESAMIENTO DE DATOS



ID	edad	ulop	cción	nam	rsedentare	simie	aense	ocens	yma	alación	pción	ión	rácti	ación	
1	22	5	5	5	3	1	5	3	3	4	4	4	3	3	3
2	21	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	22	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4
4	22	4	5	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
5	21	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	21	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4
7	21	3	5	2	1	1	5	4	3	3	3	4	3	5	3
8	25	5	5	5	1	1	5	1	3	2	3	3	3	3	2
9	21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
10	21	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	23	3	4	5	1	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4
12	22	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4
13	22	4	5	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
14	21	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	21	3	4	4	1	1	5	2	3	3	3	3	2	4	3
16	21	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	21	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
18	21	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	21	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
20	22	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5

Matriz de procesamiento de data: Datos generales.

Cu.Ir	Cu.E	Cu.C	Cu.Ir	Cu.Li	Cu.A	Cu.A	Cu.A	Cu.C	Cu.C	Cu.S	Cu.A	Cualidad	Cuado	Intrap	Intrap	Interf	Interpr	Cuidado	cuidad
5	5	4	5	5	5	2	5	3	4	4	4	51.00	2.00	51.00	2.00	36.00	2.00	13.00	1.00
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45.00	1.00	52.00	2.00	35.00	1.00	26.00	2.00
4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	49.00	2.00	56.00	2.00	37.00	2.00	29.00	3.00
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54.00	2.00	50.00	1.00	35.00	1.00	25.00	2.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36.00	1.00	52.00	2.00	37.00	2.00	30.00	3.00
4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	54.00	2.00	51.00	2.00	32.00	1.00	26.00	2.00
5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	53.00	2.00	59.00	3.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	52.00	2.00	46.00	1.00	37.00	2.00	11.00	1.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	3.00	60.00	3.00	40.00	3.00	26.00	2.00
4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	41.00	1.00	45.00	1.00	27.00	1.00	22.00	2.00
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	54.00	2.00	59.00	3.00	38.00	2.00	30.00	3.00
4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	49.00	2.00	56.00	2.00	37.00	2.00	29.00	3.00
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54.00	2.00	50.00	1.00	35.00	1.00	25.00	2.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36.00	1.00	52.00	2.00	37.00	2.00	30.00	3.00
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53.00	2.00	57.00	3.00	38.00	2.00	23.00	2.00
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	46.00	1.00	53.00	2.00	32.00	1.00	20.00	1.00
2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	47.00	2.00	50.00	1.00	38.00	2.00	21.00	1.00
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	46.00	1.00	53.00	2.00	32.00	1.00	20.00	1.00
2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	47.00	2.00	50.00	1.00	38.00	2.00	21.00	1.00
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56.00	3.00	52.00	2.00	37.00	2.00	25.00	2.00

Matriz de procesamiento de data pre "Encuentro".

Cu.Ir	Cu.E	Cu.C	Cu.Ir	Cu.Li	Cu.A	Cu.A	Cu.A	Cu.C	Cu.C	Cu.S	Cu.A	Intrapo	Cuadqu	Cuadqu	Intrapo	Interps	interpc	Cuidad	cuidad
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	39.00	37.00	1.00	1.00	29.00	1.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	43.00	44.00	1.00	1.00	39.00	3.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	39.00	37.00	1.00	1.00	29.00	1.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	39.00	40.00	1.00	1.00	29.00	1.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	39.00	50.00	2.00	1.00	29.00	1.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00
3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	39.00	37.00	1.00	1.00	29.00	1.00	21.00	1.00
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53.00	57.00	3.00	2.00	39.00	3.00	24.00	2.00
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51.00	57.00	3.00	2.00	40.00	3.00	24.00	2.00

Matriz de procesamiento de data post "Encuentro"



5. PROPUESTA

- a. DISEÑO DE PLANIFICACIÓN
- b. RUTA DE ACCESO

FACTORES SOCIPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL



EDUCACIÓN SUPERIOR
Arequipa 2018

DISEÑO DE PLANIFICACIÓN “ENCUENTRO”

TÍTULO DEL CURSO

Factores sociopersonales para la inserción laboral

SITUACIÓN SIGNIFICATIVA

En nuestro país no basta con recibir formación académica ligada a lo conceptual, sino que resulta necesario mejorar la orientación sobre la inserción laboral, especialmente respecto a los factores sociopersonales; debido a que el enfoque por competencias implica un modo de resolver situaciones dentro de un determinado contexto. Los estudiantes deben, individualmente, identificar si su percepción sobre lo adquirido durante su formación puede mejorar según recursos ofrecidos.

APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Reconoce sus factores sociopersonales para la inserción laboral	-Evalúa la importancia de los factores sociopersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visualiza el video de Imagen ✓ Visualiza el video de Empatía ✓ Visualiza el video de Control Emocional ✓ Visualiza el video de Liderazgo ✓ Visualiza el video de Autonomía ✓ Visualiza el video de Ambición ✓ Visualiza el video de Iniciativa ✓ Visualiza el video de Seguimiento de órdenes ✓ Visualiza el video de Cooperación y apoyo ✓ Visualiza el video de Adaptación a situaciones cambiantes ✓ Visualiza el video de Atención y escucha ✓ Visualiza el video de Capacidad para la integración.
	-Socializa con los participantes sobre factores sociopersonales de manera asincrónica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Completa un foro

CAMPOS TEMÁTICOS

- ✓ Instituciones Educativas
- ✓ Empleabilidad

PRODUCTO(S)

- ✓ Foro

SECUENCIA DE LAS SESIONES

Sesión 1 (De 30 minutos a 2 horas)

Título: Nuestro afiche.

Indicador:

- ✓ Completa el foro dando su opinión sobre el tema.

Campo temático:

- ✓ Instituciones Educativas
- ✓ Empleabilidad

Actividad:

Revisión de videos.

EVALUACIÓN

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Reconoce sus factores sociopersonales para la inserción laboral	-Analiza casuísticas sobre los factores socipersonales	✓ Desarrolla el desafío: Job Challenge

MATERIALES BÁSICOS A UTILIZAR EN LA UNIDAD

- ✓ Páginas web de Internet
- ✓ Computadora
- ✓ Estudios generales – informática básica.

RUTA DE ACCESO

A continuación, se presenta la descripción de la ruta de acceso a la plataforma virtual “Encuentro” a través de una secuencia de pantallazos.



Inscripción y acceso con usuario y contraseña personalizado

Curso "Factores sociopersonales en la inserción laboral".

FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL

FACTORES SOCIOPERSONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL

LIC. FABIOLA CORI ROJAS

Título del curso (referencial)

INTRODUCCIÓN

Todo educador debe cumplir siempre una primera tarea para iniciar su experiencia laboral: encontrar un empleo. Esta labor puede resultar sencilla o frustrante, según sean las circunstancias.

El curso Competencias para la Empleabilidad se enfoca en prepararte para lo que viene luego de culminar con tu ciclo académico.

El curso tiene TRES partes:

- 1. Perfilando cualidades: Contiene un conglomerado de videos alusivos a los factores sociopersonales para la empleabilidad. Se debe pasar un desafío.*
- 2. Foro entre estudiantes y egresados para reconocer y explorar mediante casuísticas o intercambio de experiencias sobre los temas abordados en la primera parte.*
- 3. TEST (enlace).*

Al término de las actividades instructivas, recibirás un correo con un diploma de participación.

Introducción del curso (referencial)



COMPETENCIAS DEL CURSO

- 1. Evalúa la importancia de las competencias para la empleabilidad, basándose en los fundamentos teóricos, acordes con el perfil docente que desea proyectar.*
- 2. Analiza las casuísticas sobre el tema, dando a conocer su punto de vista.*
- 3. Socializa con los participantes sobre el tema para ampliar su percepción sobre los posibles escenarios en el ejercicio su profesión.*

RECUERDA USAR:



Iniciando mi red de contactos.

Competencias del curso (referencial)

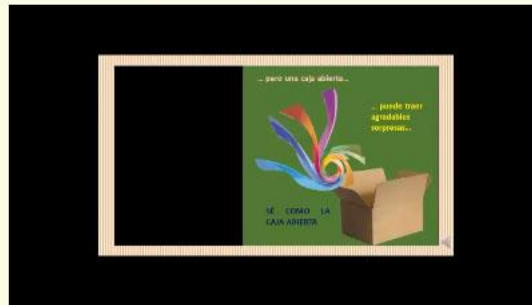
1. PERFILANDO CUALIDADES

Puedes mirar todas las cualidades juntas en el siguiente video.



Iniciativa

¿Qué es lo que restringe nuestra iniciativa? ¿Cómo influye la comunicación efectiva en dar propuestas?

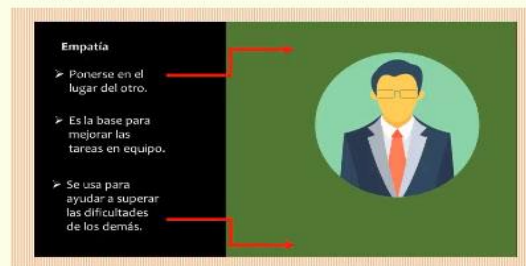


Luego de ver el video, coméntanos tus experiencias, situaciones o recomendaciones en el siguiente enlace:

<https://curso.encuentrovirtual.es/mod/forum/view.php?id=7>

Empatía

Dicen que ser empático es difícil, ¿por qué?




Luego de ver el video, ingresa al siguiente enlace y compártenos tus experiencias, situaciones o recomendaciones sobre el tema.

<https://curso.encuentrovirtual.es/mod/forum/view.php?id=7>

Revisar recursos diversos (imagen referencial)

2. ENCUENTRO :-)

 ENCUENTRO VIRTUAL: FORO entre egresados y estudiantes - Casuísticas profesionales

Estimado participante:

Luego de revisar las Competencias para la Empleabilidad:

1. Añade un nuevo tema de discusión.
2. Preséntate, comenta sobre el tema y firma

Recordemos aplicar las normas de netiqueta.

¡Gracias!



 [INGRESA AL DESAFÍO...](#)



TEST: PERCEPCIÓN DE FACTORES SOCIO-PERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Estimado participante:

El presente test es un instrumento para recoger información sobre los aspectos que tienen más importancia, según sea su percepción, a la hora de acceder a un empleo. La finalidad de esta acción es mejorar la formación ligada a la empleabilidad, procurando que esta sea de acuerdo a las necesidades reales del empresario o empleador. Le agradecemos de antemano su sinceridad.

SIGUIENTE

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Foro, desafío y test (referencias)



VIDEOS FACTORES SOCIOPERSONALES - “ENCUENTRO”

Imagen:

¿Eres docente y aún dudas sobre cuánto influye tu imagen, para conseguir un empleo?

Pues debes saber que el aspecto físico es el primer foco de concentración de todo empleador, ya que desde que pisas por primera vez una institución ya estás proyectando tu rasgo característico.

Habrás notado a muchos docentes que al buscar empleo entregan el CV en mesa de partes, recepción o secretaria del plantel vestidos de ropa casual, pensando que dicho momento no es muy relevante; sino más bien mejoran su aspecto para la entrevista o la clase modelo. Sin embargo, esto es algo que debe reconsiderarse. Veamos por qué.

La imagen está entendida como el conjunto de rasgos que caracterizan a una persona ante la sociedad. La imagen va a depender del puesto de trabajo desempeñado. Si logramos formar parte de un plantel debemos ser conscientes de que existen determinados trabajos que requieren una imagen concreta; por ejemplo, un color de terno, mandil u otros. Lo que decida y determine la IE.

Empatía:

Dentro de las funciones que asumirás como docente una de las tareas que cumplirás es la de trabajar en equipo. Esto conlleva una gran responsabilidad, pero sobre todo tener mucha empatía, debido a que los estilos, formas, métodos y estrategias de trabajo son distintas a las que tú tienes.

Es importante resaltar el trabajo del compañero y si vas a hacer una crítica o sugerencia, debes cuidar el cómo lo dices.

Dentro de una comunidad educativa existen factores relacionados con el cómo realizamos el trabajo colaborativo, ya que este, cada vez cobra más valor dentro del mercado.

Sin embargo, habrás notado que muchas veces se queda solo es un concepto vacío. ¿La razón? No hay empatía. Ponerse en el lugar del otro no solo significa ser considerado, sino que también implica ayudar a superar las dificultades de quien está haciendo las cosas mal. Esta capacidad ya está siendo valorada aún más por los empleadores porque requieren un clima lleno de confraternidad entre sus trabajadores y no un espacio donde confluyan los malos comentarios o las críticas.

Control emocional:

Normalmente, no de das cuenta de esto. Casi siempre te enteras cuando ya la situación desencadena algún malestar en ti o en la comunidad en la que laboras. Sí, estamos hablando de la falta del control de nuestras emociones.

¿Sabías que muchas personas han sido despedidas o etiquetadas de indeseables debido a la falta de control emocional? La mayoría no puede separar el trabajo de la vida afectiva o familiar; y más bien estos forman parte de su día a día perjudicando ampliamente el rendimiento en el centro de labores.

¿Cómo es posible desconectarnos de los problemas afectivo – familiares; de tal forma que no dificulten el avance de la institución? La respuesta es encontrar la regulación en todo lo que hacemos. El trabajo requiere de un reordenamiento en las estructuras de pensamiento.

Respira antes de accionar. Recuerda que antes que todo eres una persona que educa y la institución busca en ti a la profesional que contrató.

Iniciativa:

No tengas miedo si quieres proponer algo novedoso para el plantel en el que trabajas porque es lo mejor que puedes hacer para dejar entrever que tienes iniciativa. Es mejor si empiezas por crear un proyecto para tu área.

Por ejemplo, hoy en día el aprendizaje por proyectos se puede trabajar desde cualquier nivel educativo. Solo tienes que buscar una situación problemática dentro de la realidad educativa a la que tu curso o nivel le pueda hacer frente y donde se involucre a los estudiantes. Algunas propuestas son: Trabajar el uso de los signos de puntuación con el fin de mejorar las redacciones que usamos en el Whatsapp (secundaria) o crear un sector relacionado con la Comida Arequipeña; donde cada día se coma un plato tradicional.

Adelántate a la tarea, sin que estén indicándote constantemente qué debes hacer. Hoy en día debes manejar el ingreso de notas a un sistema, entonces es necesario no esperar a cumplir los plazos, sino priorizarlos de tu demás lista de deberes.

Liderazgo:

A algunos trabajadores se les pide que sean capaces de guiar a otros compañeros de trabajo, así como organizarlos y distribuir acertadamente las tareas dentro de la empresa para mejorar la eficiencia de la misma. Si sucede contigo, no hay nada más gratificante que asumir ese rol con mucha responsabilidad, flexibilidad y sensibilidad. Las tareas pueden ser desde enviar un correo a tus otros colegas, coordinar un curso dentro del plantel, hasta ir a reuniones convocadas por la UGEL o GREA, representando a tu institución.

Tu liderazgo se notará cuando puedas utilizar la empatía en tus reuniones o comunicados. Debes ser ecuánime, equilibrado. Tus comentarios no deben ofender o inclinarse por alguien o algo. Siempre genera propuestas de mejora que sean posibles de ejecutar. Recuerda que el docente educa en todo momento.

Autonomía:

Habrás notado que algunos espacios de la IE están aislados de todo control o supervisión jerárquica y muchas veces son estos lugares donde se empieza a reflejar nuestra falta de autonomía. ¿Por qué?

Si sabemos que tenemos una labor para desempeñar dentro del plantel, descuidar nuestra responsabilidad solo porque alguien no me está mirando, denota que necesitamos de un ente superior para finalizar nuestras tareas pendientes. Lo cual se debe mejorar.

No esperes comunicados, correos en donde se te informe sobre plazos vencidos o la dilatación de un proyecto por estar desentendido. Recuerda que el empleador valora mucho más a quien es capaz de desempeñarse solo; en ese sentido no debes descuidar tus labores en el horario de trabajo.

La autonomía también es un aspecto que se toma en cuenta para la continuidad de nuestra presencia en el plantel. Nuestro empleador no debe hacernos notar que necesitamos de él o ella para concluir las actividades asignadas. Debemos mostrarnos como profesionales responsables e ir eliminando la procrastinación.

Ambición:

Si tienes el deseo constante de mejorar en el trabajo, entonces estás dentro de los profesionales que tienen una característica importante para crecer y seguir aprendiendo: la ambición.

Cada vez son más las personas que buscan ser promovidos y se proponen recibir capacitaciones ya sean gratuitas o pagadas, no solo para mejorar el currículo, sino para mejorar en sus acciones dentro del aula o dentro del plantel. Asumen diferentes retos para lograrlo, inclusive se contactan con redes o forman grupos en los que comparten estrategias novedosas de enseñar un mismo tema.

Cree en ti, verás que, si llevas una vida sin cambios, la educación se volverá una rutina sin sabor. Desde que escogiste la vida académica debes seguir creciendo y perfilándote como un buen profesional.

Atención y escucha:

¿Te ha pasado alguna vez que el coordinador o director del plantel se acerca a brindarte un feedback sobre tu labor como docente? Estos acercamientos pueden ser para darte sugerencias, o, en algunos casos una advertencia relacionada a un aspecto que desconoces, pero ¿cómo asumir esa situación? ¿Debemos ser reacios? ¿Debemos ser dóciles? Para este aspecto debemos considerar la razón o el motivo por el cual alguien se permite un espacio de diálogo contigo. Recuerda que dentro de una institución el atender y escuchar al empleador o docente encargado de la coordinación, debe ser para aceptar sus consejos en aras de hacer una mejor y eficiente labor docente.

Se han dado casos de docentes que, no comparten la opinión de su empleador o de quien haga las veces de coordinador académico y han refutado dejándose llevar por una falta de control emocional y aumentado una situación pequeña, posible de mejorar; derivándose a un conflicto mayor que claramente afectará el clima institucional. Esa situación debe evitarse.

Seamos atentos al recibir las recomendaciones del director o coordinador, recuerda que ellos, además de nuestra actitud profesional, son los que evalúan nuestra permanencia en el plantel. Al dar contrargumentos sobre un tema tratado, se debe utilizar la comunicación efectiva; ya que así será mejor el mensaje que se quiere dar.

Capacidad para la integración en grupo:

Desde que inicias como docente dentro de una IE, verás que inmediatamente, se dejará de lado el reconocer de dónde egresaste, ya que tus obras hablarán por ti. Dentro del plantel te integrarás con diferentes licenciados de la educación de diversos institutos o universidades, por ello, recuerda que el empleador, en estos tiempos, valora mucho más el trabajo colaborativo y en grupo. Se insta a que se respeten como profesionales y compañeros de una misma casa formadora, y que aprendan a en corto o largo plazo a trabajar en conjunto. Solo así se podrá tener buenos resultados respecto al aprendizaje esperado y sobre el clima institucional.

Desde el inicio de tus labores no indagues de qué casa de estudios proviene tu colega, ya que hacer comparaciones sobre su trabajo y el tuyo no suma ni resta; enfócate en avanzar desde ahora como un mismo equipo, donde solo primará el profesionalismo y, tal vez, con lo años, una gran amistad. Verás que a la hora de trabajar en grupo para sacar adelante cualquier proyecto todos tienen diversas virtudes. La colaboración de todos, así como el buen ánimo serán indispensables siempre.

Cooperación y apoyo para el interés común:

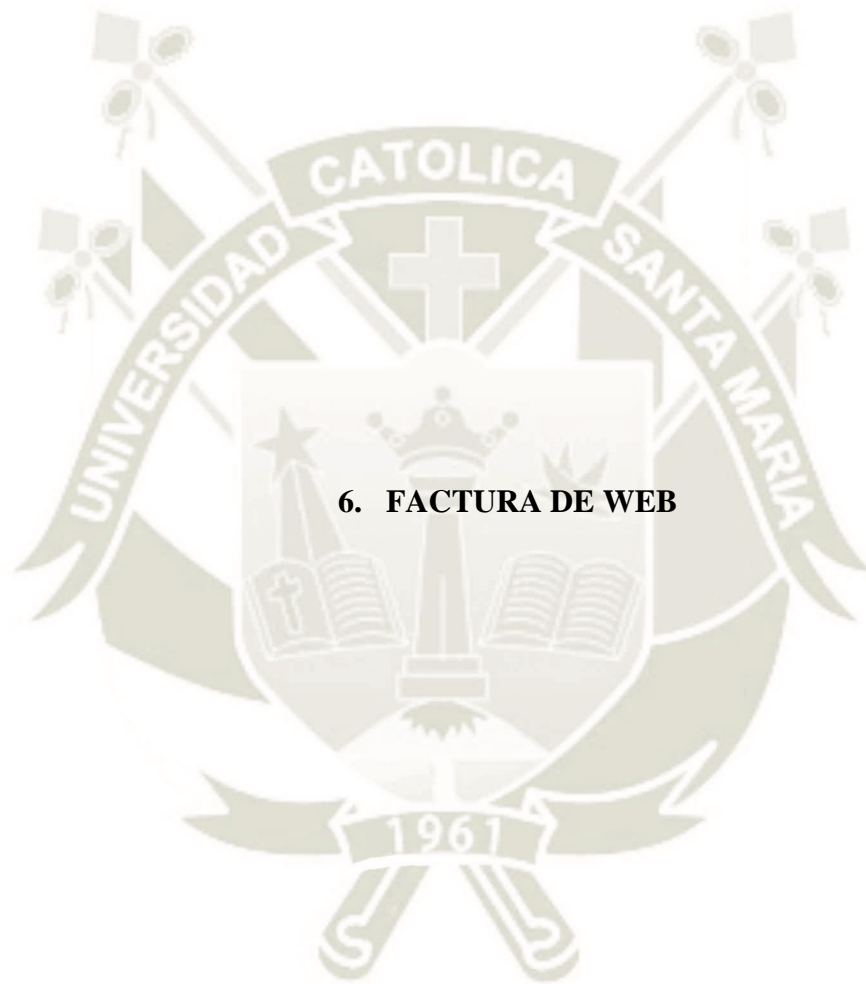
Constantemente, hemos escuchado que el docente educa con el ejemplo y ligamos esta frase con la cooperación y apoyo para el interés común. Si sabemos que el trabajo en grupo es importante por todo lo que logra, mucho más lo es tu participación dentro del grupo. A veces desperdiciamos el tiempo en conversaciones innecesarias o simplemente se asiste a las reuniones para escuchar y no dar nuestra opinión o sugerencia sobre el tema que se está tratando. Si bien, la cooperación y el apoyo son cualidades abstractas, se materializan cuando se enseña a los compañeros a obrar para el bien común. ¿Cómo lo logramos? Asistiendo a las reuniones, asumiendo que mi rol de docente es importante, así como mis aportes, colaborando en las actividades, ofreciéndose a ser más que un oyente pasivo. Verás que también la iniciativa juega un rol importante.

Seguimiento de órdenes en la tarea:

Es muy importante, identificar cuándo es que una orden se convierte en beneficio para la institución. Por ejemplo, cada vez que se te disponga una tarea significativa dentro del plantel, como recibir a los estudiantes o padres de familia nuevos, orientarlos sobre la matrícula, realizar una charla sobre la casa de estudios, reunirte con los docentes para organizarlos sobre una actividad como el Día de la Madre, Día de la Familia, Día del Logro y otros eventos institucionales, el seguir las indicaciones de los empleadores en aras de alcanzar el mejor rendimiento en una tarea es indispensable. Por ello, descarta todas las dudas que tengas sobre la tarea a desempeñar; solo así asumirás tu rol de la mejor manera.

Adaptación a situaciones cambiantes:

Cada vez más, el trabajo, en determinados sectores o puestos, es menos monótono y repetitivo, por lo que se pide capacidad para acomodarse a distintas circunstancias que favorezcan a la institución. Por ejemplo, hoy en día, se requiere trabajar bajo presión; es decir, cumplir con una determinada tarea en un plazo reducido y viable. Sin embargo, suele pasar que no estamos capacitados del todo en hacerlo e incumplimos el objetivo justificándonos constantemente; para lograrlo eficientemente debemos organizarnos. Así mismo, el teletrabajo está cobrando cada vez más fuerza dentro de nuestras funciones; por ejemplo, si la institución destina que debemos subir las notas de las evaluaciones a un sistema de intranet, es seguro que ya no se hará uso de las instalaciones del plantel para dicha tarea, sino que tal función deberá hacerse desde casa, organizando un espacio físico y a la vez de tiempo entre tus otras labores. Nuevamente, debemos organizarnos. El teletrabajo incluye que realices capacitaciones a distancia (desde casa u otro espacio diferente al de tu centro de labores con ayuda o no de un aparato electrónico). Estas situaciones son próximas a tu inserción laboral. Por ello, es indispensable que te adaptes a situaciones cambiantes.



6. FACTURA DE WEB



Webempresa America INC

EIN (NIF) 99-0373184
1099 Wall Street West, Suite 246
Lyndhurst 07071
New Jersey
USA
comercial@webempresa.com

PAGADA

Factura nºF62155

Fecha de Factura: 2018-09-13

Vencimiento: 2018-09-18

Facturado a

Fabiola Cori Rojas
Cooperativa 19 Mz. F Lt. 13 - Paucarpata
Arequipa, Arequipa, 04000
Peru

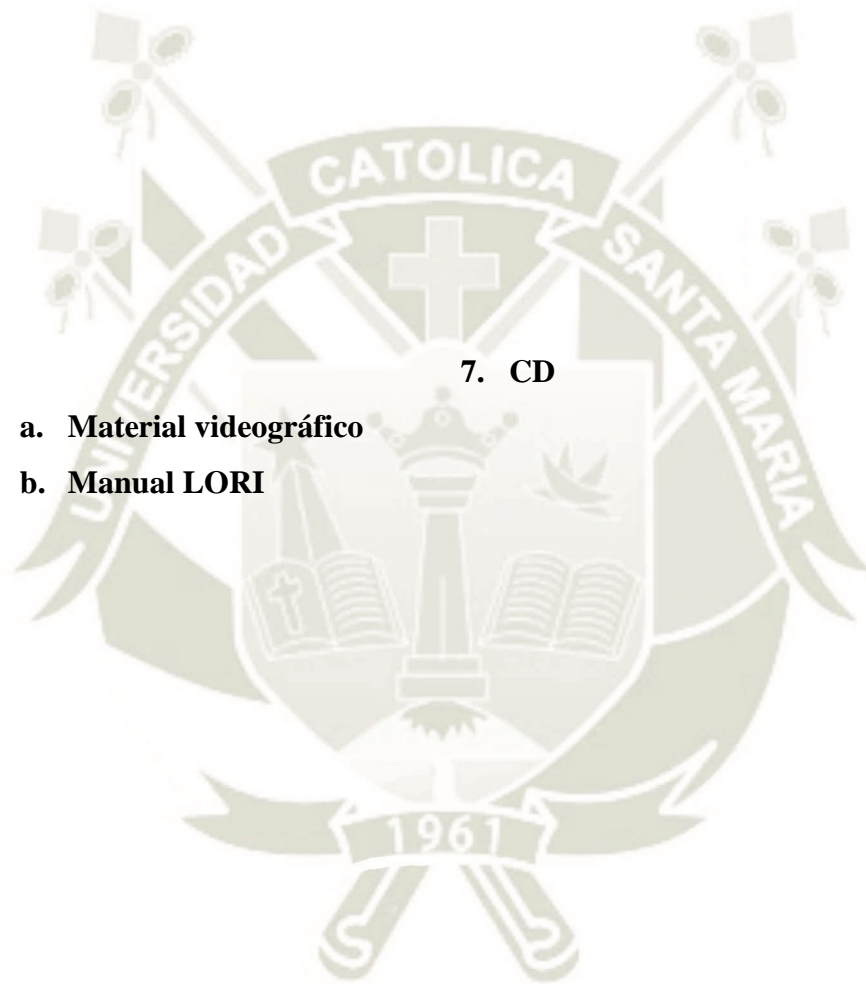
Nº Fiscal: RFC, NIT, RUC, CUIT...: 10454744433

Descripción	Total
Plan WordPress Talla M 5gb - encuentrovirtual.es (2018-09-13 - 2019-09-12)	\$79,00 USD
Registro de Dominio - encuentrovirtual.es - 1 Año (2018-09-13 - 2019-09-12)	\$0,00 USD
Sub Total	\$79,00 USD
Crédito	\$0,00 USD
Total	\$79,00 USD

Transacciones

Fecha Transacción	Forma de pago	ID Transacción	Total
2018-09-13	PayU América	1064749492	\$79,00 USD
2018-09-13	PayU América	1064749492	\$79,00 USD
	Saldo		\$-79,00 USD

PDF Generado el 2018-09-13



7. CD

- a. Material videográfico**
- b. Manual LORI**